



Hubungan *Career Optimism* dan *Social Support* dengan *Career Adaptability* Mahasiswa Pengguna Layanan *Career Development Center* UNS

Hanin Dhiya Ramadhanti*, Aditya Nanda Priyatama

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Sebelas Maret, Indonesia

ABSTRAK

Studi ini didasarkan pada pemikiran bahwa perencanaan dan sikap adaptif menjadi sangat penting bagi mahasiswa untuk mengatasi tantangan dalam transisi *college-to-work*. Tujuan studi adalah untuk mengetahui hubungan antara *career optimism* dan *social support* dengan *career adaptability*. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan uji korelasi ganda dan uji korelasi parsial. Populasi yang dipilih yaitu mahasiswa aktif Universitas Sebelas Maret pengguna layanan *Career Development Center* UNS dengan teknik *purposive sampling* dan jumlah sampel sebanyak 105 mahasiswa. Instrumen dalam studi ini adalah skala *career adaptability*, skala *career optimism*, dan skala *social support*. Berdasarkan hasil uji korelasi ganda terdapat hubungan kuat yang signifikan antara *career optimism* dan *social support* dengan *career adaptability*. *Career optimism* dan *social support* secara bersamaan menyumbang sebesar 49,4% terhadap *career adaptability*. Sedangkan, hasil uji parsial menunjukkan adanya hubungan kuat yang signifikan antara *career optimism* dengan *career adaptability*, sementara antara *social support* dengan *career adaptability* tidak terdapat hubungan yang signifikan.

Kata kunci : *Career Adaptability*; *Career Optimism*; *Social Support*.

ABSTRACT

This research is based on the framework of thinking that adaptive attitudes are very important for students to be able to overcome challenges in the college-to-work. The objective of this study is to find out the relationship between career optimism and social support with career adaptability. The research method used is quantitative with multiple correlation tests and partial correlation tests. The population chosen was active students of Sebelas Maret University who used the UNS Career Development Center service using a purposive sampling technique and a total sample of 105 students. The instruments in this study were adaptability on a career scale, optimism on a career scale, and social support on a scale. Based on the results of the multiple correlation test, there is a strong, significant relationship between career optimism and social support and career adaptability. Career optimism and social support simultaneously signify 49.4% of career adaptability. While the results of the partial test show that there is a strong and significant relationship between career optimism and career adaptability, while there is no significant relationship between social support and career adaptability.

Keywords : Career Adaptability; Career Optimism; Social Support.

© 2023 SCHEMA – Journal of Psychological Research. All right reserved.

A. Pendahuluan

Emerging adulthood merupakan tahap peralihan antara masa remaja (*adolescence*) dan masa dewasa awal (*young adulthood*). Tahap perkembangan ini terjadi pada individu dengan usia antara 18 hingga 29 tahun. Mahasiswa adalah salah satu dari sekian yang sedang berada pada tahapan perkembangan ini. Aspek penting dalam masa transisi ini adalah lulus dari kuliah dan melanjutkan mencari pekerjaan. Hal ini pun sejalan dengan teori tahapan perkembangan vokasional Super. Pada usia 18-21 tahun, individu memiliki tugas perkembangan karier yang disebut *specification* dimana individu membangun penguatan terhadap tujuan karier yang spesifik (*vocational goal*) (Arfah & Bakar, 2019).

Bersamaan dengan perasaan optimis dan bebas atas banyaknya peluang serta kesempatan eksplorasi, ketakutan pada masa depan yang belum jelas pun muncul. Hal ini terjadi khususnya pada mahasiswa tingkat akhir, di mana individu tersebut akan segera menghadapi tantangan mencari pekerjaan atau dikenal pula dengan transisi *college-to-work*. Fenomena ini diperparah dengan keadaan pasca pandemi Covid-19 yang menyebabkan banyak tantangan baru di dunia kerja. Menurut survei yang dilakukan oleh *Jobstreet* (2020), 52% responden melaporkan mengalami penurunan tingkat keberhasilan dalam mendapatkan undangan wawancara dari perusahaan dan/atau merasakan bahwa proses rekrutmen menjadi semakin lama. Sedangkan dari sisi perusahaan juga terjadi penurunan aktivitas rekrutmen. Data tersebut menjadi sebuah indikasi bahwa persaingan mencari kerja semakin ketat.

Sejalan dengan survei *Jobstreet*, BPS (2021) merilis data yang menyebutkan bahwa ada peningkatan jumlah angkatan kerja yang disertai tingkat pengangguran anak muda yang juga meningkat saat pandemi. TPT atau Peningkatan Tingkat Pengangguran Terbuka pada kelompok usia 20-24 tahun menjadi yang terbesar dibanding kelompok usia lain karena meningkat dari 5,7% menjadi 6,97%. Harapan untuk sukses dan situasi persaingan kerja yang semakin sulit pasca pandemi Covid-19 menyebabkan perencanaan dan sikap adaptif menjadi sangat penting pada tahap *emerging adulthood* (Marshall & Butler dalam Afifah & Salim, 2020). Salah satu konstruk yang dapat mengkonseptualisasikan sikap adaptif mengenai karier adalah *career adaptability* (Sulistiani & Rahmania, 2021). Menurut Ramadani dkk. (2022) adaptasi karier sejalan dengan wawasan karier kontemporer dalam membantu individu menavigasi kebutuhan karier dan hubungan pribadi individu tersebut dengan lingkungan yang berubah.

Savickas menambahkan empat dimensi dari *career adaptability (adapt-abilities)* yang berkembang melalui interaksi antara faktor internal dan eksternal individu. Beberapa studi longitudinal terdahulu telah mengonfirmasi bahwa terdapat beberapa karakteristik individu yang berperan sebagai prediktor dari *career adaptability*, salah satunya adalah *career optimism* (Tolentino *et al.* dalam Johnston, 2018). Satu studi dengan *career optimism* sebagai mediator dilakukan oleh Kanten dkk. (2017) pada mahasiswa di Turki. Peneliti mengemukakan bahwa *career optimism* berpengaruh positif terhadap tingkat *career self-efficacy* dan kemampuan *career adaptability* mahasiswa. Selain faktor internal, faktor eksternal pun turut berperan menjadi prediktor positif akan *career adaptability*, salah satunya adalah *social support* (Johnston, 2018). Studi terbaru oleh Nurul & Suhariadi (2021) pada sebanyak 173 mahasiswa tingkat akhir menyatakan terdapat korelasi positif antara *social support* dengan *career adaptability*.

Mengacu pada teori *career optimism*, individu yang dianggap optimis tertarik dengan masa depan karier dan terlibat dalam pembelajaran profesional mengenai kariernya. Salah satu layanan yang menyediakan pembelajaran profesional tentang karier adalah laman *Career Development Center (CDC)* yang dikelola oleh Universitas Sebelas Maret (UNS) dengan beberapa programnya yaitu Pelayanan Informasi Karier, Pelatihan dan Pengembangan Karier, serta Bimbingan dan Konsultasi Karier. Mahasiswa UNS yang mengikuti program layanan CDC UNS mengindikasikan adanya usaha mahasiswa tersebut dalam mempersiapkan diri menghadapi transisi *college-to-work* dengan mengikuti program yang disediakan. Maka menjadi menarik untuk melakukan studi menggunakan prediktor dari masing-masing faktor internal dan eksternal individu untuk melihat apakah terdapat hubungan antara *career optimism* dan *social support* dengan *career adaptability* pada mahasiswa Universitas Sebelas Maret pengguna layanan *Career Development Center* UNS.

B. Metode Penelitian

Studi ini akan menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan salah satu metode pengambilan sampel dengan meninjau pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019). Pemilihan responden akan mempertimbangkan kriteria tertentu diantaranya adalah responden merupakan mahasiswa aktif UNS, terdaftar menjadi member di laman CDC UNS, dan pernah menggunakan program layanan yang disediakan oleh CDC UNS. Jumlah total sampel 105 mahasiswa, dengan 33 responden laki-laki dan 72 responden perempuan.

Instrumen dalam studi ini adalah skala *Career Adapt Abilities Scale (CAAS) Indonesian Form* yang merupakan hasil adaptasi dari *CAAS International Form 2.0* milik Savickas & Porfeli (2012) oleh Sulistiani dkk. (2019). *Career optimism* diukur dengan skala yang masih termasuk bagian dari *Career Futures Inventory-Revised (CFI-R)* yang dikemukakan oleh Rottinghaus dkk. (2017). Kemudian *social support* diukur dengan *Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS)* yang diadaptasi ke Bahasa Indonesia oleh Sulistiani dkk. (2022). Teknik analisis data untuk menguji hubungan antara *career optimism* dan *social support* dengan *career adaptability* adalah teknik analisis korelasi berganda. Kemudian untuk mengetahui hubungan antara *career optimism* dengan *career adaptability* dan antara *social support* dengan *career adaptability* digunakan teknik analisis data korelasi parsial.

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Tabel 1 Data Demografi Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Persentase
Perempuan	72	68.6%
Laki-laki	33	31.4%
Total	105	100%

Tabel 2 Data Demografi Angkatan

Angkatan	Frekuensi	Persentase
2016	1	1.0%
2017	8	7.6%
2018	34	32.4%
2019	57	54.3%
2020	3	2.9%
2021	2	1.9%
Total	105	100%

Tabel 3 Data Demografi Fakultas

Fakultas	Frekuensi	Persentase
Ekonomi dan Bisnis	9	8.6%
Hukum	5	4.8%
Ilmu Budaya	4	3.8%
Ilmu Sosial dan Politik	3	2.9%
Keguruan dan Ilmu Pendidikan	21	20.0%
MIPA	2	1.9%
Pertanian	5	4.8%
Psikologi	31	29.5%
Sekolah Vokasi	19	18.1%
Seni Rupa dan Desain	3	2.9%
Teknik	3	2.9%
Total	105	100%

Berdasarkan data pada Tabel 1, 2, dan 3 responden studi sebagian besar berjenis kelamin perempuan, yaitu sejumlah 72 orang. Sedangkan responden laki-laki sejumlah 33 orang. Angkatan responden pada studi ini bervariasi dari angkatan 2016 hingga 2021 yang tersebar dari 11 Fakultas di Universitas Sebelas Maret. Hasil kategorisasi responden pada variabel *career adaptability* menghasilkan bahwa responden studi secara umum memiliki tingkat *career adaptability* tinggi. Hasil kategorisasi ini juga berlaku pada variabel *career optimism* dan *social support* dibuktikan dengan persentase yang lebih besar. Berikut merupakan tabel kategorisasi responden studi.

Tabel 4 Kriteria dan Kategorisasi Responden Studi

Variabel	Kategorisasi		Komposisi	
	Kategori	Skor	Jumlah	Persentase
<i>Career</i>	Tinggi	$X < 40$	96	91.4%
<i>Adaptability</i>	Sedang	$40 \leq X < 60$	9	8.6%
	Rendah	$60 \leq X$	0	0%
<i>Career</i>	Tinggi	$X < 40$	63	60%
<i>Optimism</i>	Sedang	$40 \leq X < 60$	42	40%
	Rendah	$60 \leq X$	0	0%
<i>Social</i>	Tinggi	$X < 20$	65	61.9%
<i>Support</i>	Sedang	$20 \leq X < 30$	30	28.6%
	Rendah	$30 \leq X$	10	9.5%

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis Korelasi Ganda Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	
					R Square Change	F Change	df1		df2
1	.700 ^a	.490	.480	5.054	.490	49.044	2	102	.000

a. Predictors: (Constant), Social Support, Career Optimism
 b. Dependent Variable: Career Adaptability

Tabel 5 menunjukkan hasil signifikansi sebesar .000 ($p < 0.05$) dan F_{Change} sebesar 49.044 yang lebih tinggi dari nilai F_{tabel} ($F_{tabel} = 3.085$). Berdasarkan hasil tersebut maka antara *career optimism* dan *social support* dengan *career adaptability* terdapat hubungan yang signifikan. Nilai R yang menandakan koefisien korelasi ganda pada Tabel menunjukkan angka .700 yang termasuk kuat.

Nilai koefisien determinasi (*R Square*) pada Tabel 5 menunjukkan angka .490 atau 49% jika dirubah dalam bentuk persentase. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel *career optimism* dan *social support* secara simultan menyumbang sebesar 49.4% terhadap *career adaptability*. Hal ini mengindikasikan sisa sebesar 50.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam studi ini.

Tabel 6 Hasil Uji Korelasi Parsial Career Optimism dengan Career Adaptability Correlations

Control Variables		Career Adaptability	Career Optimism	Social Support
Social Support	Career Adaptability	Correlation	1.000	.684
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	102
Career Optimism	Career Optimism	Correlation	.684	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	102	0

Pada Tabel 6 terdapat hasil uji korelasi parsial yang menunjukkan nilai signifikansi *career optimism* dengan *career adaptability* sebesar .000 ($p < .05$) dan nilai korelasi parsial sebesar .684. Nilai tersebut mengindikasikan korelasi yang kuat karena koefisien korelasi berada pada rentang .600 – .799. Maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara *career optimism* dengan *career adaptability* dengan korelasi yang kuat.

Tabel 7 Hasil Uji Korelasi Parsial Social Support dengan Career Adaptability Correlations

Control Variables		Career Adaptability	Social Support	Career Optimism
Career Optimism	Career Adaptability	Correlation	1.000	-.112
		Significance (2-tailed)	.	.257
		df	0	102

<i>Social Support</i>	<i>Correlation</i>	-.112	1.000
	<i>Significance (2-tailed)</i>	.257	.
	<i>df</i>	102	0

Pada Tabel 7 terdapat hasil uji korelasi parsial yang menunjukkan nilai signifikansi *social support* dengan *career adaptability* sebesar .257 ($p > 0.05$) dan nilai korelasi parsial sebesar -.112. Nilai tersebut mengindikasikan korelasi negatif yang sangat lemah karena koefisien korelasi berada pada rentang .000 – .199. Maka dapat dikatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *social support* dengan *career adaptability* karena nilai signifikansinya lebih besar dari .05.

Tabel 8 Data Deskriptif Skala Studi

	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
<i>Career Adaptability</i>	105	70.11	7.010
<i>Concern</i>		18.12	1.999
<i>Control</i>		17.73	2.220
<i>Curiosity</i>		17.32	2.040
<i>Confidence</i>		16.93	2.067
<i>Career Optimism</i>	105	62.25	6.601
<i>Career Agency</i>		26.57	3.183
<i>Occupational Awareness</i>		12.80	2.012
<i>Support</i>		6.63	1.179
<i>Work Life Balance</i>		9.27	1.552
<i>Negative Career Outlook</i>		8.60	1.334
<i>Social Support</i>	105	30.29	6.873
Dukungan Orang Tua		6.32	1.397
Dukungan Teman		12.07	2.985
Dukungan Significant Others		11.90	4.142

Pembahasan

Hipotesis dalam studi ini adalah terdapat hubungan antara *career optimism* dan *social support* pada mahasiswa Universitas Sebelas Maret pengguna layanan *Career Development Center (CDC)* UNS. Uji hipotesis dilakukan dengan analisis korelasi ganda. Berdasarkan analisis hipotesis, koefisien korelasi (R) memiliki nilai sebesar 0,700 dan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga dapat dinyatakan terdapat hubungan kuat yang signifikan antara *career optimism* dan *social support* dengan *career adaptability*. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Dengan demikian, *career optimism* dan *social support* secara bersamaan dapat digunakan sebagai prediktor untuk memprediksi *career adaptability* mahasiswa Universitas Sebelas Maret pengguna layanan CDC UNS.

Hasil studi ini telah sinkron dengan teori Savickas & Porfeli (2012) yang mengungkapkan bahwa *career adaptability* merupakan sebuah kemampuan psikososial yang terbentuk karena interaksi dari faktor internal dan eksternal individu. Hasil studi juga turut menguatkan studi Karacan–Ozdemir & Yerin Guneri (2017) yang menyatakan bahwa optimisme dan *perceived social support* memiliki korelasi yang signifikan dengan *career adaptability*. Individu yang dianggap optimis tertarik dengan masa depan karier dan terlibat dalam pembelajaran profesional mengenai kariernya. Sebagaimana Bocciardi dkk. (2017) mengatakan bahwa interaksi sosial, pendidikan, pengalaman, dan

pelatihan adalah beberapa hal yang dapat meningkatkan *career adaptability* mahasiswa. Dengan demikian, mahasiswa aktif yang pernah mengikuti layanan karier dari *Career Development Center UNS* sebagai responden studi menumbuhkan inisiatif dalam rangka persiapan karier selama masih menempuh pendidikan di perkuliahan sebagai salah satu indikasi *career optimism* yang tinggi. Kemudian, jika mahasiswa tersebut memiliki *career optimism* dan dukungan dari keluarga, teman, serta orang tertentu yang tinggi secara bersamaan, maka *career adaptability* mahasiswa pun turut meningkat.

Savickas & Porfeli (2012) pun menggambarkan karakteristik individu dengan kemampuan *career adaptability* tinggi salah satunya yaitu memiliki rasa ingin tahu untuk menguji kemampuan diri dan mencari peluang sosial. Peluang sosial muncul ketika individu terlibat dalam interaksi sosial. Selanjutnya, interaksi sosial dapat terjadi dengan baik ketika individu mendapat dukungan dari orang terdekat, teman, maupun keluarga. Hal tersebut menjadi selaras dengan hasil studi ini.

Hasil studi ini pun menunjukkan *career optimism* dan *social support* memiliki sumbangan efektif terhadap *career adaptability* sebesar 49,4%. Hasil tersebut mengindikasikan masih terdapat variabel-variabel lain di luar studi yang turut meningkatkan *career adaptability* mahasiswa Universitas Sebelas Maret pengguna layanan CDC sebesar 50,6%. Jika ditelusuri dari studi terdahulu yang meneliti *career adaptability* pada situasi menekan, ditemukan beberapa variabel yang berpengaruh terhadap *career adaptability*. Variabel-variabel tersebut seperti *adversity quotient*, *hardiness*, *hope*, dan juga iklim sekolah yang memengaruhi *career adaptability* pada responden yang menghadapi tekanan karena tuntutan tugas, kurangnya pengalaman, dan tekanan dalam menyiapkan karier masa depan (Ndlovu & Ferreira, 2019; Sulistiani & Rahmania, 2021; Tian & Fan, 2014).

Analisis tambahan menggunakan teknik korelasi parsial mengindikasikan bahwa terdapat hubungan kuat yang signifikan antara *career optimism* dengan *career adaptability*. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai korelasi parsial sebesar 0,684. Arah korelasi yang kuat dan positif menandakan tingginya *career optimism* mahasiswa akan diikuti oleh tingginya *career adaptability*. Hasil korelasi kuat dalam studi ini bisa jadi karena responden yang diteliti dalam studi ini selaras dengan teori Brummelhuis & Bakker dalam Eva dkk. (2020) yang memberikan penjelasan ringkas tentang bagaimana *career optimism* berkembang sebagai hasil dari sumber daya yang diperoleh dari lingkungan kontekstual seperti mentoring, konseling karir, pelatihan dan pengembangan dan pendidikan. Dalam studi ini, lingkungan kontekstual diperoleh dari keikutsertaan mahasiswa pada layanan *Career Development Center UNS*.

Hasil studi sejalan dengan studi Amalia (2021) yang menyatakan ada korelasi positif antara *career optimism* dengan *career adaptability* pada karyawan *early career*. Hasil tersebut dimaksudkan jika karyawan memiliki *career optimism*, maka karyawan tersebut akan menganggap masa depan karier mereka juga baik. Adanya *career optimism* yang tinggi pada karyawan berasal dari semangat karyawan dalam mencapai karier di masa depan dengan jalan karier yang sesuai dengan pilihan. Hasil studi juga selaras dengan studi McLennan dkk. (2017) yang mengemukakan bahwa *career optimism* berhubungan positif dengan *career adaptability* melalui *self-efficacy*. Menurut hasil ini, *career optimism* memfasilitasi kemampuan dewasa muda untuk mengatasi kondisi yang rumit dan tidak pasti. Kemudian, hal tersebut meningkatkan *self-efficacy* yang menyebabkan *career adaptability* individu pun meningkat.

Hasil studi Sulistiani & Rahmania (2021) menemukan bahwa optimisme secara empiris turut menentukan *career adaptability* mahasiswa tingkat akhir di Indonesia pada saat pandemi Covid-19. Individu dengan *career optimism* akan mencari cara untuk memecahkan masalah meskipun sulit. Demikian pula, individu dengan *career adaptability* mampu fokus pada masa depan melalui

pengendalian diri, rasa ingin tahu dan kepercayaan diri untuk merealisasikan masa depannya (Savickas & Porfeli, 2012).

Analisis tambahan selanjutnya dengan teknik korelasi parsial menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *social support* dengan *career adaptability*. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi *social support* dengan *career adaptability* sebesar 0,257 ($p > 0,05$) dan nilai korelasi parsial sebesar -0,112 yang mengindikasikan adanya korelasi lemah yang negatif. Hasil studi terdahulu membuktikan tidak ditemukannya hubungan apapun antara dukungan teman terhadap *career adaptability* (Yousefi dkk., 2011). Dalam studi lain, terbukti pula bahwa dukungan teman tidak memengaruhi langsung *career adaptability* jika tidak melalui variabel mediator, dalam konteks ini adalah eksplorasi karier (Afifah & Salim, 2020). Artinya, dukungan teman yang diterima tidak dapat secara langsung membantu mahasiswa untuk memiliki *career adaptability* yang baik ketika menghadapi tantangan dan perubahan yang terprediksi maupun tidak.

Selain itu, temuan studi selaras dengan studi terbaru oleh Mahfud dkk. (2022) yang menyampaikan bahwa *social support* tidak berpengaruh secara signifikan dengan *career adaptability* pada mahasiswa Politeknik Negeri Balikpapan. Dalam studi tersebut, dijelaskan bahwa *social support* memiliki hubungan dengan *career adaptability* hanya melalui *career self-efficacy* sebagai variabel mediator. Dalam konteks studi Mahfud dkk., *social support* berasal dari dukungan dosen, teman, dan keluarga. *Social support* yang diterima mahasiswa politeknik tersebut menguatkan *self-efficacy*. Selanjutnya, penguatan *self-efficacy* akan berdampak pada penguasaan *career adaptability* mahasiswa politeknik. Namun demikian, hasil studi bertentangan dengan studi sebelumnya oleh Ataç dkk. (2017) yang menunjukkan bahwa dukungan dari teman berpengaruh secara langsung terhadap *career adaptability* mahasiswa di Turki. Lebih lanjut, peneliti menjelaskan bahwa semakin banyak dukungan teman yang dipersepsikan oleh mahasiswa maka akan semakin berpengaruh signifikan terhadap *career adaptability* khususnya pada dimensi *career confidence* (kepercayaan akan karier).

Temuan lain yang didapat dalam studi ini adalah bahwa dukungan yang paling banyak diterima oleh responden yaitu dukungan dari teman, sedangkan dukungan yang paling sedikit diterima oleh responden yaitu dukungan dari orang tua. Temuan tersebut selaras dengan Steinberg dkk. (2016) yang menyatakan meskipun orang tua adalah pengaruh terpenting dalam membentuk pilihan karier, rekan sebaya menjadi pengaruh terbesar dalam perilaku individu sehari-hari. Hasil studi Fadhillah & Yudiana (2020) dapat menjelaskan terjadinya pertentangan hasil studi saat ini dengan studi terdahulu, yaitu dukungan dari teman dekat apabila diperoleh terlalu sering justru akan mempersulit siswa dalam mengambil keputusan karier. Hasil serupa mungkin terjadi dalam studi ini karena banyaknya dukungan yang diterima dari teman justru tidak sesuai dengan kebutuhan mahasiswa. Jika dukungan yang diberikan terlalu banyak dan tidak sesuai dengan porsi kebutuhan individu, maka dukungan tersebut dapat berubah menjadi tekanan atau tuntutan. Melrose dkk. (2015) menyatakan bahwa apabila individu menerima lebih banyak dukungan daripada yang dibutuhkan, maka dukungan tersebut dapat bersifat merusak baik itu melemahkan, tidak berdampak, atau berdampak negatif. Dalam konteks studi ini, bisa jadi responden sudah berada dalam tahap jenuh, sehingga *social support* yang diterima menjadi tidak signifikan dan menunjukkan hasil yang negatif terhadap kemampuan *career adaptability*.

D. Simpulan

Berdasarkan analisis dan hasil studi, diperoleh simpulan yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara *career optimism* dan *social support* dengan *career adaptability* pada mahasiswa Universitas Sebelas Maret pengguna layanan CDC UNS. Analisis tambahan yang dilakukan juga

menemukan parsial terdapat hubungan kuat yang signifikan antara *career optimism* dengan *career adaptability*, sementara antara *social support* dengan *career adaptability* tidak terdapat hubungan yang signifikan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pandangan lain untuk penelitian selanjutnya dengan tidak diterimanya hipotesis ketiga penelitian. Kekurangan dan keterbatasan penelitian ini diharapkan dapat diperbaiki dengan menambah variabel bebas lain dan memperluas sampel atau populasi agar hasil yang didapatkan lebih maksimal lagi. Bagi peneliti selanjutnya, dapat dilakukan analisis secara terpisah dari masing-masing dimensi *career optimism* dan *social support* dengan dimensi *career adaptability* untuk menghasilkan analisis yang lebih komprehensif. Peneliti selanjutnya perlu juga untuk meneliti *social support* dengan lebih menyeluruh serta membedakan bentuk, *value*, dan frekuensi *social support* yang diterima oleh mahasiswa untuk melihat hasil yang berbeda atau sama dengan penelitian ini. Dalam hal ini, perlu diteliti lebih lanjut mengenai porsi dukungan yang dimaksudkan tepat dan kemudian akan memengaruhi *career adaptability* itu seperti apa.

Daftar Pustaka

- Afifah, R. N., & Salim, R. M. A. (2020). Peran Mediasi Perilaku Eksplorasi Karier dalam Pengaruh Dukungan Teman terhadap Adaptabilitas Karier Mahasiswa. *Journal Psychology of Science and Profession*, 4(3), 197–209.
- Amalia, P. (2021). *Hubungan Antara Career Optimism Dengan Career Adaptability*.
- Arfah, T., & Bakar, I. P. S. (2019). Kontribusi Kesadaran Diri (Self-Awareness) Dan Harapan (Hope) Terhadap Career Adaptability Mahasiswa. *Algazali: International Journal of Educational Research*, 2(1), 73–80. www.harnas.com
- Ataç, L. O., Dirik, D., & Tetik, H. T. (2017). Predicting career adaptability through self-esteem and social support: A research on young adults. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(1), 45–61. <https://doi.org/10.1007/s10775-017-9346-1>
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi* (2 ed.). Pustaka Pelajar.
- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., & Sartori, R. (2017). Career adaptability as a strategic competence for career development: An exploratory study of its key predictors. *European Journal of Training and Development*, 41(1), 67–82. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2016-0049>
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219–229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004>
- Eva, N., Newman, A., Jiang, Z., & Brouwer, M. (2020). Career optimism: A systematic review and agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 116. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.011>
- Fadhillah, S. H., & Yudiana, W. (2020). Kesulitan pengambilan keputusan karier pada siswa di daerah rural: Bagaimana peran dukungan sosial? *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 9(2), 229–248. <https://doi.org/10.30996/persona.v9i2.3375>
- Hakiki, R. (2021). *Komparasi Adaptabilitas Karir Siswa Menengah Atas Berdasarkan Faktor Demografi (Survei Terhadap Siswa Kelas XII SMK, SMA, dan MA di Kabupaten Karawang Tahun Pelajaran 2020/2021)*. Universitas Pendidikan Indonesia.

- Hui, T., Yuen, M., & Chen, G. (2018). Career Adaptability, Self-Esteem, and Social Support Among Hong Kong University Students. *Career Development Quarterly*, 66(2), 94–106. <https://doi.org/10.1002/cdq.12118>
- Jobstreet. (2020). *Covid-19 Job Report Edisi Agustus 2020*.
- Johnston, C. S. (2018). A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3–30. <https://doi.org/10.1177/1069072716679921>
- Kanten, S., Kanten, P., & Ülker, F. (2017). The Effects of Mentoring Functions on Career Adaptabilities and Career Self-Efficacy: the Role of Career Optimism. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 2(7), 259–272.
- Karacan–Ozdemir, N., & Yerin Guneri, O. (2017). The Factors Contribute to Career Adaptability of High-School Students. *Eurasian Journal of Educational Research*, 2017(67), 183–198. <https://doi.org/10.14689/ejer.2017.67.11>
- Mahfud, T., Mulyani, Y., Setyawati, R., & Kholifah, N. (2022). The Influence of Teaching Quality, Social Support, and Career Self-Efficacy on the Career Adaptability Skills: Evidence from a Polytechnic in Indonesia. *Integratsiya obrazovaniya = Integration of Education*, 26(1), 27–41. <https://doi.org/10.15507/1991>
- McLennan, B., McIlveen, P., & Perera, H. N. (2017). Pre-service teachers' self-efficacy mediates the relationship between career adaptability and career optimism. *Teaching and Teacher Education*, 63, 176–185. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.12.022>
- Melrose, K. L., Brown, G. D. A., & Wood, A. M. (2015). When is received social support related to perceived support and well-being? When it is needed. *Personality and Individual Differences*, 77, 97–105. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.12.047>
- Ndlovu, V., & Ferreira, N. (2019). Students' psychological hardiness in relation to career adaptability. *Journal of Psychology in Africa*, 29(6), 598–604. <https://doi.org/10.1080/14330237.2019.1689468>
- Nurul, I., & Suhariadi, F. (2021). Hubungan antara Social Support dengan Career Adaptability pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*, 1(2), 1444–1450. <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>
- Priyatno, D. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Mediakom.
- Rahma, U., & Rahayu, E. W. (2018). Peran Dukungan Sosial Keluarga dalam Membentuk Kematangan Karier Siswa SMP. *Jurnal Ilmu Keluarga dan Konsumen*, 11(3), 194–205. <https://doi.org/10.24156/jikk.2018.11.3.194>
- Ramadani, D., Fachrurrazi, M., & Hidayat, D. R. (2022). Adaptabilitas Karir dalam Perspektif Teori Perkembangan Karir Mark L. Savickas. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 11(1), 24–31.
- Riduwan. (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian (Untuk Mahasiswa S-1, S-2, dan S-3)*. Alfabeta.
- Rossallina, L., & Salim, R. A. (2019). Perilaku eksplorasi karier, dukungan sosial, dan keyakinan dalam pengambilan keputusan karier SMP. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 8(2), 224–239. <https://doi.org/10.30996/persona.v8i2.2627>
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3–24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>

- Rottinghaus, P. J., Eshelman, A., Gore, J. S., Keller, K. J., Schneider, M., & Harris, K. L. (2017). Measuring change in career counseling: Validation of the Career Futures Inventory-Revised. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17(1), 61–75. <https://doi.org/10.1007/s10775-016-9329-7>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Steinberg, L., Dornbusch, S. M., & Brown, B. B. (2016). Ethnic differences in adolescent achievement: An ecological perspective. *Academic Achievement in Adolescence*, 47(6), 165–171. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.47.6.723>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiani, W., Fajrianti, & Febrian Kristiana, I. (2022). Validation Of The Indonesian Version Of The Multidimensional Scale Of Perceived Social Support (Mspss): A Rasch Model Approach. *Jurnal Psikologi*, 21(1), 89–103
- Sulistiani, W., & Rahmania, A. M. (2021). Hubungan Optimism Dengan Career Adaptability Mahasiswa Selama Pandemi Covid-19. *Talenta: Jurnal Psikologi*, 7(1). <https://doi.org/10.26858/talenta.v7i1.23749>
- Sulistiani, W., Suminar, D. R., & Hendriani, W. (2019). The Career Adapt-Abilities Scale-Indonesian Form: Psychometric Properties And Construct Validity. *The 4th International Conference on Education*, 01–09. <https://doi.org/10.17501/24246700.2018.4201>
- Tian, Y., & Fan, X. (2014). Adversity quotients, environmental variables and career adaptability in student nurses. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 251–257. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.07.006>
- Widhiarso. (2010). *Uji Linieritas Hubungan*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.16194.32965>
- Yousefi, Z., Abedi, M., Baghban, I., Eatemadi, O., & Abedi, A. (2011). Personal and situational variables, and career concerns: predicting career adaptability in young adults. *The Spanish Journal of Psychology*, 14(1), 263–271.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2
- Zorver, C. E., & Owen, F. K. (2021). Transition from College to Work Life: Career Adaptability and Career Optimism. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 29(1), 1–12. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.3874>