

Optimisme dan Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa di Era New Normal

(College Students' Optimism and Career Adaptability in The New Normal Era)

DEWI ANGGRAINI¹⁾, RACHMAWATI¹⁾, ROSADA DWI ISWARI¹⁾

¹⁾Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
Jl. Palembang-Prabumulih, Km 32 Indralaya Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan,
Indonesia
Email: anggraini.psi@fk.unsri.ac.id

Diterima (14 April 2022), Disetujui (16 Juni 2022)

Abstrak: Tuntutan kemampuan dan kompetensi dalam dunia kerja di era *new normal* pasca pandemi COVID-19 semakin meningkat. Para lulusan diharapkan memiliki pengetahuan dan keterampilan, karena dunia pekerjaan dan karir mengalami perubahan yang tidak dapat dihindari, dimana saat ini semakin beragam, fleksibel, global dan tanpa batas. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki mahasiswa di era *new normal* adalah adaptabilitas karir, dimana individu mampu untuk menghadapi masa transisi. Adaptabilitas karir berhubungan dengan optimisme, apabila optimism pada mahasiswa tinggi, maka akan memiliki adaptabilitas yang tinggi juga, begitu pula sebaliknya. Subjek pada penelitian ini adalah mahasiswa di seluruh perguruan tinggi yang ada di Indonesia baik perguruan tinggi negeri, maupun swasta. Metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah *Pearson Product Moment*, namun sebelumnya dilakukan uji asumsi dengan menggunakan uji normalitas dan linearitas. Data yang diperoleh dari masing-masing variabel normal dengan nilai signifikansi untuk variabel adaptabilitas karir adalah 0,735 ($P>0,05$) dan 0,819 ($p>0,05$) untuk variabel optimisme. Hasil uji linearitas menunjukkan hubungan yang linear dengan nilai signifikansi 0,000 ($p<0,05$). Hipotesis pada penelitian ini diterima bahwa ada hubungan antara optimisme dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa di era *new normal*. Mahasiswa yang memiliki optimisme akan memiliki adaptabilitas karir yang baik di era *new normal* saat ini.

Kata kunci: Adaptabilitas karir; era *new normal*; optimisme.

Abstract: *The demand for ability and competence in the world of work in the new normal era after the COVID-19 pandemic is increasing. Graduates are expected to have knowledge and skills, because the world of work and careers undergoes changes that cannot be avoided, which are now increasingly diverse, flexible, global and without boundaries. One of the competencies that must be possessed by students in the new normal era is career adaptability, where individuals are able to face the transition period. Career adaptability is related to optimism, if optimism in students is high, it will have high adaptability as well, and vice versa. The subjects in this study were students in all universities in Indonesia, both public and private universities. The research method*

used to test the hypothesis is Pearson's product moment, but previously tested assumptions using normality and linearity tests. The data obtained from each normal variable with a significance value for the career adaptability variable is 0.735 ($P>0.05$) and 0.819 ($p>0.05$) for the optimism variable. The results of the linearity test showed a linear relationship with a significance value of 0.000 ($p<0.05$). The hypothesis in this study is accepted that there is a relationship between optimism and career adaptability in students in the new normal era. Students who have optimism will have good career adaptability in the current new normal era..

Key words: Career adaptability; new normal era; optimism.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia industri yang semakin pesat dengan teknologi yang semakin berkembang berdampak juga pada kesempatan lapangan pekerjaan, terutama saat ini sedang memasuki era new normal dimana Indonesia menjadi salah satu negara yang mengalami pasca pandemic COVID-19. Tuntutan terhadap kemampuan dan kompetensi yang dimiliki para pencari kerja juga semakin tinggi. Saat ini para sarjana perguruan tinggi belum dapat menjamin dengan mudah untuk memperoleh pekerjaan. Para sarjana dari perguruan tinggi masih banyak yang tidak memiliki keterampilan sesuai kebutuhan perusahaan, sedangkan mereka para sarjana sendiri memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap penghasilan dan status pekerjaan.

Waktu yang lama bagi para sarjana untuk mencari kerja akan berdampak buruk bagi individu itu sendiri. Young (2012) menjelaskan para

pencari kerja yang sudah terlalu lama berproses dalam pencarian kerja akan membuat mereka merasa menyerah dalam usaha untuk mencari kerja. Maka, berdasarkan hal ini perlu dipertimbangkan mempersiapkan kompetensi dan kemampuan dari individu sejak mereka belum lulus dari perguruan tinggi. Wang dan Fu (2015) menjelaskan faktor penting pada mahasiswa adalah mempersiapkan kemampuan dan wawasan sejak awal demi kebutuhan karirnya di masa yang akan datang. Dimana, menurut Bocciardi, Caputo, Fregonese, Langher & Sartori (2017) karir menjadi lebih beragam, fleksibel, global dan tanpa batas. Coetzee, Ferreira & Potgieter (2015) mengatakan para lulusan semakin diharapkan untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan di berbagai pekerjaan. Oleh karena itu, menurut Vos (2019) ada kompetensi yang diperlukan untuk membantu para mahasiswa menghadapi dan mempersiapkan karir mereka di

masa yang akan datang, salah satu kompetensi tersebut adalah adaptabilitas karir.

Savickas & Porfelli (2012) mengatakan adaptabilitas karir merupakan sumber kesiapan individu dalam menghadapi masa transisi. Mahasiswa akan mengalami masa transisi dari menjalani pendidikan di perguruan tinggi atau universitas kemudian ke pekerjaan. Savickas & Porfelli (2012) menjelaskan adaptabilitas karir merupakan suatu konsep psikososial untuk melihat individu mengelola tugasnya saat ini dan harapannya dalam menjalani transisi kehidupan karirnya. Savickas dan Porfelli (2012) mengemukakan empat dimensi dari adaptabilitas karir yaitu *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence*. Hirschi, Hermann dan Keller (2015) mengatakan kesiapan individu dalam menghadapi masa transisi dari pengembangan karirnya dipengaruhi oleh adaptabilitas karir. Tolentino, Garcia, Lu, Restubog, Bordia, & Plewa (2014) menjelaskan kompetensi yang penting bagi individu dewasa adalah adaptasi karir, dimana individu memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas, tuntutan pekerjaan serta persaingan yang selalu mengalami

perubahan dan perkembangan. Perubahan lingkungan yang terjadi tidak dapat dihindari oleh individu sehingga individu harus memiliki adaptabilitas karir.

Wilkins, Santili, Ferrari, Nota, Tracey dan Soresi (2014) mengatakan optimisme terbukti secara signifikan berhubungan dengan adaptabilitas karir. Seligman (2008) menyatakan suatu pandangan yang dilihat secara keseluruhan dalam melihat kebaikan dan berpikir positif merupakan bentuk dari optimisme. Seligman (2008) juga menyebutkan beberapa dimensi dari *optimism* yaitu *permanence*, *perpassiveness* dan *personalization*. Carver, Scheier dan Segerstrom (2010) optimisme menggambarkan sejauh mana seseorang memiliki harapan yang baik mengenai masa depannya.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan antara optimisme dengan adaptabilitas karir. Tujuan pada penelitian ini akan membahas mengenai optimisme dan adaptabilitas karir pada mahasiswa. Mahasiswa yang memiliki sikap optimisme dalam dirinya maka akan memiliki adaptabilitas karir yang baik sehingga akan mampu menghadapi

perubahan-perubahan dalam dunia kerja yang terjadi di masa yang akan datang khususnya di era *new normal*. Maka, hipotesis dari penelitian ini adalah apakah ada hubungan optimisme dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa di era *new normal*.

METODE

Populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa di sejumlah perguruan tinggi baik negeri, maupun swasta yang ada di Indonesia. Sampel pada penelitian berjumlah 131 mahasiswa yang mewakili populasi. Alat ukur menggunakan skala optimisme dan skala adaptabilitas karir. Skala optimisme disusun berdasarkan aspek-aspek optimisme menurut Seligman (2006) yang terdiri dari *permanence*, *pervasiveness* dan *personalization*. Skala adaptabilitas karir disusun berdasarkan Savickas dan Porfeli (2012) yaitu *concern* (kepedulian), *control* (pengendalian), *curiosity* (keingintahuan) dan *confidence* (keyakinan). Masing-masing skala dilakukan uji coba terlebih dahulu dan kemudian skala dapat digunakan dalam penelitian. Skala uji coba disebarkan kepada 38 responden. Skala adaptabilitas karir memiliki jumlah

item yang valid sebanyak 20 item dengan nilai reliabilitas *alpha cronchbach* (α) sebesar 0,880. Pada skala optimisme diperoleh item valid sebanyak 18 item dengan nilai reliabilitas *alpha crochbach* (α) sebesar 0,915. Pada penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu adaptabilitas karir untuk variabel terikat dan optimisme untuk variabel bebas.

HASIL

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov dari masing-masing variabel menunjukkan berdistribusi normal, variabel adaptabilitas karir memiliki nilai signifikansi 0,735 ($p>0,05$) dan variabel optimisme dengan nilai signifikansi 0,819 ($p>0,05$), (pada tabel 1 dan 2).

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Adaptabilitas Karir

Variabel	K-SZ	Sig	Ket
Adaptabilitas Karir	0.686	0.735	Normal

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Optimisme

Variabel	K-SZ	Sig	Ket
Optimisme	0.632	0.819	Normal

Hasil uji linearitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa antara variabel optimisme dan adaptabilitas karir memiliki hubungan yang linear dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Linearitas		Ket
	F	Sig	
Optimisme- Adaptabilitas Karir	343.792	0.000	Normal

Pada penelitian ini dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan pearson product moment, namun sebelumnya telah dilakukan terlebih dahulu uji asumsi yaitu dengan melakukan uji normalitas dan linearitas yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 1 dan 2 untuk uji normalitas pada masing-masing variabel, kemudian tabel 3 untuk uji linearitas. Pada uji hipotesis hasilnya menunjukkan nilai signifikansi pada optimisme dan adaptabilitas karir sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,823 (dapat dilihat pada tabel.4). berdasarkan data tersebut dapat ditarik kesimpulan ada hubungan optimisme dan adaptabilitas karir pada mahasiswa di era new normal.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Pearson Correlation		Ket
	R	Sig	
Optimisme- Adaptabilitas Karir	343.792	0.000	Ada hubungan

Pada penelitian ini hasil uji hipotesis menggunakan pearson product moment menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,823 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil data tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima artinya terdapat hubungan antara variabel optimisme dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa di era *new normal*. Kekuatan dan arah hubungan antara variabel terikat yaitu adaptabilitas karir dengan variabel bebas yaitu optimisme ditunjukkan dengan nilai r sebesar 0,823. Ini artinya hubungan optimism dengan adaptabilitas karir bersifat positif, dan variabel optimisme memberikan sumbangan efektif terhadap variabel adaptabilitas karir sebesar 8,23%. Sugiyono (2016) menjelaskan pembagian tingkat hubungan antar variabel ke dalam 5 interval koefisien, yaitu 0,00-0,199 adalah hubungan yang sangat rendah, 0,20-0,399 adalah hubungan yang rendah, 0,40-0,599 adalah sedang, kemudian 0,60-0,799

adalah kuat dan yang terakhir 0,80-1,000 adalah sangat kuat, maka berdasarkan tingkat hubungan tersebut penelitian mengenai variabel optimisme dengan variabel adaptabilitas karir ini berada pada tingkat hubungan yang sangat kuat.

Uji beda dilakukan pada penelitian ini di masing-masing aspek pada variabel adaptabilitas karir dan optimisme. Pada variabel adaptabilitas karir menunjukkan aspek *concern* mempunyai *mean* tertinggi sebesar 15,79 dengan standar deviasi sebesar 1,701 dibandingkan aspek lainnya dan aspek *confidence* memiliki *mean* terendah sebesar 12,82 dengan standar deviasi 2,483 (dapat dilihat pada tabel 5).

Tabel 5. Tingkat Mean pada Aspek Adaptabilitas Karir

Aspek	Mean	SD
<i>Concern</i>	15.79	1.701
<i>Control</i>	12.86	2.601
<i>Curiosity</i>	14.80	2.182
<i>Confidence</i>	12.82	2.483

Pada variabel optimisme menunjukkan aspek *permanence* mempunyai *mean* tertinggi sebesar 16,69 dengan standar deviasi sebesar 3,064 dibandingkan aspek lainnya dan aspek *personalization* memiliki *mean*

terendah sebesar 16,23 dengan standar deviasi 2,985 (dapat dilihat pada tabel 6). Hal ini berarti mahasiswa di era *new normal* percaya bahwa kejadian kurang baik yang terjadi bersifat sementara, namun mahasiswa cenderung memiliki harga diri yang rendah.

Tabel 6. Tingkat Mean pada Dasar Optimisme

Aspek	Mean	SD
<i>Permanence</i>	16.69	3.064
<i>Pervasiveness</i>	16.61	3.047
<i>Personalization</i>	16.23	2.958

PEMBAHASAN

Optimisme berhubungan signifikan dengan adaptabilitas karir pada hasil penelitian ini (table 4) sejalan dengan Wilkins dkk (2014). Tolentino, Garcia, Lu, Restuborg, Bordia dan Plewa (2014) juga menjelaskan optimisme berhubungan dengan adaptabilitas karir. Fang, Zhang, Mei, Chai, dan Fan (2018) juga membuktikan bahwa optimisme berhubungan dengan adaptabilitas karir.

Rottinghaus, Day, dan Borgen (2005) menjelaskan ada hubungan optimisme dengan adaptabilitas karir dan menemukan bahwa dengan tingginya optimism dan adaptabilitas pada mahasiswa di perguruan tinggi

menunjukkan rasa nyaman dan keterlibatan mahasiswa pada pendidikan dan perencanaan karirnya.

Di era *new normal* ini, mahasiswa cukup peduli dengan karirnya di masa yang akan datang, namun kurang percaya diri atau tidak yakin akan dirinya ketika menghadapi suatu hambatan (tabel 5). Savickas dan Porfeli (2012) menjelaskan *concern* dan *confidence* menjadi bagian dari diri individu dalam meregulasi diri sebagai kekuatan untuk beradaptasi dengan karir, dimana individu mampu untuk *concern* terhadap perubahan dan visi ke depan serta *confidence* dalam membuat keputusan karir dan mencapai tujuan karir.

Berdasarkan tabel 6 dapat disimpulkan bahwa optimisme adalah salah satu faktor yang berhubungan sangat kuat dengan adaptabilitas karir. Mahasiswa di era *new normal* memiliki sikap *permanence* yang tinggi. Seligman (Nurtjahjanti & Ratnaningsih, 2011) menjelaskan berdasarkan aspek *permanence* bahwa individu yang memiliki sikap optimis akan cenderung melihat sebuah kejadian yang menimpa mereka sebagai sesuatu yang bersifat sementara sedangkan individu yang pesimis akan melihat musibah sebagai

sesuatu yang tetap, cenderung tidak dapat berubah. Selain itu ada faktor-faktor lain yang dapat berhubungan dengan adaptabilitas karir. Fatmawiyati (2018) mengatakan beberapa temuan penelitian terdapat faktor-faktor dari adaptabilitas karir seperti *personality hardiness*, *adversity quotient*, kemampuan kognitif, *big five personality*, harga diri, harapan dan lain-lain.

SIMPULAN

Era *new normal* merupakan sebuah perubahan yang terjadi pasca pandemi COVID-19 yang terjadi di dunia, khususnya di Indonesia. Hal ini membawa perubahan yang cukup signifikan pada dunia industri dengan penggunaan teknologi yang semakin cepat. Tuntutan kompetensi para pencari kerja semakin tinggi, sehingga mahasiswa sebagai sumber daya manusia yang dibutuhkan di dunia industri harus siap menghadapi masa depan karir nya. Perubahan ini menuntut mahasiswa untuk mampu adaptasi dengan karirnya. Tuntutan pendidikan yang dijalankan saat ini diharapkan sesuai dengan apa yang diinginkan dari impian karirnya. Penelitian ini memperkuat dugaan bahwa ada

hubungan antara optimisme dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa di era *new normal* sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Mahasiswa yang memiliki sikap optimis akan memiliki adaptabilitas karir yang baik dalam menggapai impian karir di era *new normal* saat ini.

Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah mahasiswa diharapkan sejak dini sudah memiliki visi dan misi ke depan, agar dapat merencanakan karirnya dengan baik, selain itu juga aktif untuk melakukan pengembangan diri melalui kegiatan pelatihan, organisasi dan lain-lain agar timbul kepercayaan diri dalam mencapai cita-cita karirnya. Selanjutnya, saran yang dapat diberikan kepada peneliti ke depan adalah mengembangkan penelitian mengenai adaptabilitas karir dengan mengaitkan tema-tema variabel lainnya seperti *hope*, *personality hardiness*, *cognitive flexibility*, kepuasan akademik, harga diri, *self efficacy* dan lain-lain. Selain itu, peneliti juga dapat memilih karakteristik responden penelitian yang dilihat berdasarkan demografis.

DAFTAR PUSTAKA

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. Doi: 10.1108/EJTD-07-2016-0049.

Carver, C. S., Scheier, M.F., & Segerstrom, S.C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30, 879-889. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.01.006>

Coetzee, M., Ferreira, N., Potgieter, I. L. (2015). Assessing employability capacities and career adaptability in a sample of human resource professionals. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 9 pages. Doi: 10.4102/sajhrm.v13i1.682

Fang, W., Zhang, Y., Mei, J., Chai, X., & Fan, X. (2018). Relationship between optimism, educational environment, career adaptability and career motivation in nursing undergraduates: a cross-sectional study. *Nurse Education Today*, 68, 33-39. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.05.025>

- Fatmawiyati, J., Wicaksono, I, A., Muqoddam, F., Shaumia, R. (2018). Adaptabilitas karir. Interact website: <https://www.researchgate.net/publication/329139758>.
- Hirschi, A., Hermann, A., & Keller, A, C. (2015). Career adaptivity, adaptability and adapting a conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>
- Nurtjahjanti, H., Ratnaningsih, I, Z. (2011). Hubungan kepribadian hardiness dengan optimisme pada calon tenaga kerja Indonesia (CTKI) wanita di BLKLN DISNAKERTRANS Jawa Tengah. *Jurnal Psikologi Undip*. Vol.10, No.2.
- Rottinghaus, P.J., Day, S.X., & Borgen, F.H. (2005). The career future inventory: a measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13, 3-24. Retrieved from <https://doi.org/10.1177%2F1069072704270271>
- Savickas, M.L., & Porfeli, E.J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Seligman. M.E.P. (2006). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*. New York: A Division of Random House, Inc.
- Seligman, M.E.P. (2008). *Menginstal optimisme* (terjemahan: Budy Yogapranata). Bandung: PT Karya Kita.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tolentino, L.R., Garcia, P.R.J.M., Lu, V.N., Restubog, S.L.D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: the relation of adaptability to goal orientation, proactive personality and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 39-48. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>

- Vos, K, G. (2019). Career Adaptability, Sense of Coherence and Career Self-Efficacy of Students At A Residential University. University of South Africa.
- Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social Support, Social Comparison, and Career Adaptability A Moderated Mediation Model. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 43(4), 649-659. Retrieved from <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.4.649>
- Wilkins, K.G., Santilli, S., Ferrari, L., Nota, L., Tracey, T.J.G., & Soresi, S. (2014). The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 329-338. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.004>