Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajiwa
Vol.10, No.2, Januari 2026, pp. 102 - 112

ISSN 2442-8051 (*Print*)
2829-2987 (Online)
DOI https://dx.doi.org/10.20961/jip.v10i2.103340

Hubungan antara Optimisme Karier dengan Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa

Correlation Between Career Optimism and Career Adaptability among University Students

Risma Diana Hartati Sinaga[1], William Gunawan[1,2]*

[1]Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Krida Wacana, Indonesia
[2]*Center for Career Development & Assessment* (CCDA), Universitas Kristen Krida Wacana, Indonesia

[1]risma.dsinaga@gmail.com, *[1,2]william.gunawan@ukrida.ac.id

Abstract*. The rapid advancement of technology has brought significant changes in various aspects of life, including the world of work. Therefore, students who want to build a successful career must proactively develop their abilities. This study focuses on analyzing the correlation between career optimism and students' career adaptability by involving 40 higher education institutions in the DKI Jakarta area. The hypothesis in this study shows that there is a significant positive relationship between career optimism and career adaptability in university students in DKI Jakarta. This study involved 428 active students aged 18-25 years as research subjects so that the sampling technique used was purposive sampling. Quantitative approach with Career Optimism scale (α = 0.85) and Career Adapt-Ability Scale Short Form (α = 0.849). The data that has been obtained is analyzed using the Spearman Correlation technique. The results of this study showed a significant positive correlation (r = 0.223, p < 0.05). This shows that the higher the level of career optimism, the higher the career adaptability of college students in DKI Jakarta. This study can be implied to prepare students from the world of education to the world of careers.*

Keywords: *career adaptability; career optimism; university students*

Abstrak. Kemajuan teknologi yang pesat telah membawa perubahan yang signifikan di berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja. Oleh karena itu, mahasiswa yang ingin membangun karier yang sukses harus secara proaktif mengembangkan kemampuannya. Penelitian ini memiliki fokus pada analisis korelasi antara optimisme karier dan kemampuan adaptabilitas karier pada mahasiswa dengan melibatkan 40 institusi pendidikan tinggi di wilayah DKI Jakarta. Hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara optimisme karier dengan adaptabilitas karier pada mahasiswa di DKI Jakarta. Penelitian ini melibatkan 428 mahasiswa aktif yang berusia 18-25 tahun sebagai subjek penelitian sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Pendekatan kuantitatif dengan skala *Career Optimism* (α = 0.85) dan *Career Adapt-Ability Scale Short Form* (α = 0,849). Data yang sudah didapatkan dianalisis menggunakan teknik *Spearman Correlation*. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan (r = 0.223, p <0.05). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat optimisme karier maka semakin tinggi adaptabilitas karier mahasiswa di DKI Jakarta. Studi ini dapat diimplikasikan untuk mempersiapkan mahasiswa dari dunia pendidikan ke dunia karier.

Kata Kunci: adaptabilitas karier; mahasiswa; optimisme karier

ISSN 2442-8051 (*Print*)
2829-2987 (Online)
DOI https://dx.doi.org/10.20961/jip.v10i2.103340

Pendahuluan

Karier merupakan salah satu aspek dari perjalanan hidup seseorang. Bagi sebagian orang, karier merupakan tujuan utama. Super mengemukakan karier adalah proses yang akan dilalui setiap orang seumur hidup (Super, 1953, 1957). Setiap orang memiliki pola atau tahapan perkembangan karier yang dilalui sepanjang hidupnya (Andersen dan Vandehey, 2012). Pernyataan ini membawa pada kesimpulan bahwa salah satu aspek kunci dari perkembangan manusia adalah karier. Latar belakang pendidikan seseorang dapat berdampak pada kemajuan karier individu. Hal ini dimungkinkan karena tingginya pendidikan yang dimiliki dapat meningkatkan pilihan karier (Firdaus dan Kuncoro, 2023). Perguruan tinggi merupakan salah satu jenjang pendidikan yang sangat erat kaitannya dengan dunia kerja. Untuk dapat bertahan hidup di masa depan, mahasiswa didorong untuk mengejar karier yang lebih baik (Dewi, 2017). Santrock menyatakan dalam Khasanah dan Sayekti (2020) bahwa mahasiswa harus dapat merencanakan masa depan dan menyelidiki kejuruan serta pekerjaan yang berhubungan dengan keterampilan mereka.

Namun, realitas yang dihadapi mahasiswa dalam mewujudkan perencanaan karier tersebut tidaklah mudah. Berbagai tantangan dan hambatan struktural menghadang transisi dari dunia akademik ke dunia profesional, menciptakan kesenjangan antara harapan teoritis dengan kondisi faktual di lapangan.

Pengangguran merupakan permasalahan yang ada dalam masyarakat. Hal ini juga merupakan salah satu kesulitan dan masalah yang dihadapi oleh para mahasiswa. Beberapa survei memberikan hasil bahwa tingkat pengangguran untuk lulusan perguruan tinggi masih sangat tinggi. Riset dari Badan Pusat Statistik (2024) menyatakan tingkat pengangguran terbuka adalah 7.465.599 per Agustus 2024. Di antara jumlah tersebut, 842.378 orang adalah lulusan universitas, yang menyumbang 11,28% dari tingkat pengangguran. Dibandingkan dengan 10 tahun yang lalu, proporsi "sarjana pengangguran" meningkat dua kali lipat pada tahun 2024. Pada Februari 2013, BPS mencatat jumlah "sarjana pengangguran" adalah 425.042 dari 7.240.897 orang, atau sekitar 5,87%. Sejalan dengan hasil temuan pada riset tersebut, Ida Fauziyah selaku Menteri Tenaga Kerja (Menaker) Republik Indonesia mengatakan bahwa sekitar 12% dari jumlah pengangguran di Indonesia didominasi oleh lulusan diploma dan sarjana (www.ugm.ac.id, 2023). Seperti yang ditunjukkan oleh data, tingkat pengangguran di kalangan perguruan tinggi masih cukup tinggi, terutama untuk lulusan sarjana. Ini adalah masalah serius yang harus segera diatasi. Selain itu, data pada BPS di atas mengindikasikan bahwa lulusan universitas belum siap melangkah masuk ke dalam dunia kerja. Ketika para pekerja dituntut untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih tinggi demi efektivitas dan efisiensi tenaga kerja,

ISSN 2442-8051 (*Print*)
2829-2987 (Online)
DOI https://dx.doi.org/10.20961/jip.v10i2.103340

masalah ini menjadi semakin rumit (World Economic Forum, 2025). Para lulusan akan berhadapan dengan saingan dengan berbagai pengalaman dan latar belakang.

Mengembangkan kapasitas adaptif individu dalam menghadapi dinamika perubahan dan kompleksitas tantangan, baik pada realitas kontemporer maupun proyeksi masa depan, menjadi prasyarat esensial untuk membangun ketangguhan mengelola berbagai hambatan yang muncul. Maka, meningkatkan adaptabilitas karier adalah salah satu jawaban terbaik. Menurut Savickas dan Porfeli (2012), adaptabilitas karier adalah kapasitas individu untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah direncanakan, berpartisipasi dalam kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan, dan mengelola kesulitan tidak terduga yang muncul karena perubahan di tempat kerja dan pasar tenaga kerja (Yolanda, Sulistiani, dan Mahastuti, 2022). Menurut Wang dan Fu (2015), mahasiswa yang memasuki dunia kerja perlu menginternalisasi kemampuan beradaptasi terhadap dinamika lingkungan profesional sebagai prasyarat kesiapan karier. Selain itu, adaptabilitas karier sebagaimana dikonfirmasi oleh Skorikov melalui penelitian Turrahmi (2020), terbukti berkontribusi pada peningkatan akses individu terhadap peluang kerja yang sesuai, sekaligus memperkuat prospek keberhasilan dan kualitas kesejahteraan karier dalam jangka panjang.

Berdasarkan pemaparan di atas, lulusan perguruan tinggi harus memiliki kemampuan beradaptasi yang tinggi agar tetap relevan di pasar tenaga kerja yang berubah dengan cepat, terutama dengan adanya terobosan teknologi seperti kecerdasan buatan. Lulusan yang tidak memiliki adaptabilitas karier yang signifikan menyebabkan kesulitan untuk mempraktikkan keterampilan, sehingga mereka tidak siap dan tidak percaya diri saat bergabung dengan dunia kerja. Hirschi (2009) menegaskan bahwa karakteristik optimis berdampak pada kemampuan beradaptasi dalam karier. Orang yang optimis lebih cenderung adaptif dalam pekerjaan mereka dan berinisiatif untuk berkonsentrasi serta melihat jalur karier yang potensial (Buyukgoze-Kavas, 2016). Othman dan Kamal (2018) menyatakan bahwa sejumlah karakteristik, termasuk optimisme, resiliensi, dukungan sosial yang dirasakan, harapan, dan ketahanan, memengaruhi adaptabilitas karier. Di antara enam aspek tersebut, optimisme dapat memainkan peran penting dalam membantu mahasiswa menjadi lebih mudah beradaptasi dalam karier mereka.

Konsep optimisme karier didefinisikan sebagai kecenderungan individu untuk memproyeksikan hasil positif dan menekankan manfaat strategis dalam pengembangan karier jangka panjang (Rottinghaus, Day, dan Borgen, 2005). Berdasarkan penelusuran literatur, Seibert, Kraimer, dan Liden (dalam Goodwin, 2019) mengidentifikasi bahwa individu dengan tingkat optimisme karier yang tinggi menunjukkan kesiapan lebih baik dalam mengelola kompleksitas realitas profesional masa depan, termasuk pencapaian tujuan karier yang bersifat personal. Temuan ini diperkuat oleh Sulistiani dan Rahmania (2021), yang mengungkapkan bahwa optimisme karier yang kuat tidak hanya menjadi fondasi kesiapan menghadapi tantangan, tetapi

ISSN 2442-8051 (*Print*)
2829-2987 (Online)
DOI https://dx.doi.org/10.20961/jip.v10i2.103340

juga memfasilitasi kemampuan beradaptasi secara dinamis terhadap perubahan lingkungan kerja dan proyeksi karier jangka panjang.

Penelitian yang dilakukan Putri dan Yuniasanti (2020) mengidentifikasi korelasi yang signifikan antara optimisme karier dengan kemampuan adaptabilitas karier dalam populasi mahasiswa Generasi Z, sebagaimana dibuktikan melalui analisis data empiris yang dilakukan pada sampel penelitian mereka. Lebih lanjut, Searle dan Delle (2020) melakukan penelitian searah seputar topik ini. Hasil penelitian mereka menunjukkan ada hubungan kuat dan siginifikan antara optimisme karier dan adaptabilitas karier individu yang mengalami proses transisi dari dunia pendidikan di perguruan tinggi menuju dunia kerja. Di samping itu, berbeda halnya dengan penelitian oleh Zakila dan Purwantini (2022) yang menujukkan tidak ada hubungan signifikan antara optimisme karier dengan adaptabilitas karier pada mahasiswa. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara optimisme karier dengan adaptabilitas karier pada mahasiswa di Jakarta.

Metode

Penelitian ini menerapkan desain kuantitatif untuk menganalisis korelasi antarvariabel optimisme karier dengan adaptabilitas karier melalui pengumpulan data dengan teknik *non-probability sampling*. Sampel terdiri dari 428 mahasiswa aktif berusia 18–25 tahun di DKI Jakarta, yang memenuhi kriteria ukuran sampel minimal 384 responden dengan *margin error* 5% sesuai pedoman Isaac dan Michael yang dikutip dalam Sugiyono (2019). Pengukuran variabel optimisme karier dilakukan menggunakan *Career Optimism Subscale* dari *Career Future Inventory* (CFI) oleh Rottinghaus *et al*. (2005) yang terdiri dari 11 item, sementara adaptabilitas karier diukur melalui *Career Adapt-Abilities Scale-Short Form* (CAAS-SF) yang dikembangkan Savickas dan Profeli (2012) yang terdiri dari 12 item dengan empat dimensi, yakni kepedulian, pengendalian, keingintahuan, dan keyakinan. Kedua instrumen telah diadaptasi dan diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia, dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,85 untuk skala optimisme karier dan 0,849 untuk skala adaptabilitas karier. Uji validitas berbasis *corrected item-total correlation* juga mengonfirmasi bahwa seluruh indikator menunjukkan nilai di atas ambang 0,3 yang memenuhi standar kelayakan pengukuran.

Proses analisis data diawali dengan uji asumsi statistik yang mencakup pengujian normalitas menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dan *test of linearity* untuk uji linieritas. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa kedua variabel tidak berdistribusi normal ($p < 0,05$), sehingga pengujian hipotesis menggunakan *Spearman Correlation* sebagai alternatif nonparametrik yang tepat karena tidak mensyaratkan asumsi normalitas data dan lebih tahan terhadap *outlier* dibandingkan *Pearson Correlation*. Seluruh tahapan analisis dilaksanakan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 25.

Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajiwa
Vol.10, No.2, Januari 2026, pp. 102 - 112

ISSN 2442-8051 (*Print*)
2829-2987 (Online)
DOI https://dx.doi.org/10.20961/jip.v10i2.103340

Hasil

Pengelompokkan skor variabel memiliki tujuan dalam menempatkan masing-masing responden penelitian berdasarkan skor yang didapatkan dari variabel optimisme karier dan adaptabilitas karier yang diukur. Peneliti merancang ada lima kategori, yakni sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi berdasarkan norma pada tabel berikut:

Tabel 1.
Hasil Kategorisasi Skala Optimisme Karier

Kategori	Kriteria	Jumlah	Persentase
Sangat rendah	X ≤ 24,7495	3	0,70 %
Rendah	24,7495 < X ≤ 33,9165	1	0,20 %
Sedang	33,9165 < X ≤ 43,0835	111	25,9 %
Tinggi	43,0835 < X ≤ 52,2505	222	51,9 %
Sangat tinggi	X ≥ 52,2505	91	21,3 %
	Total	428	100 %

Berdasarkan tabel kategori optimisme karier di atas, 3 partisipan (0,70%) termasuk kategori sangat rendah. 1 (0,20%) partisipan termasuk kategori rendah. 111 (25,9%) partisipan termasuk kategori sedang. 222 partisipan (51,9%) termasuk kategori tinggi. 91 partisipan (21,3%) termasuk kategori sangat tinggi. Dari kelima kategori tersebut, persentase tertinggi merupakan partisipan dengan tingkat optimisme karier tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa partisipan penelitian memiliki tingkat optimisme karier yang tinggi. Hal ini sejalan dengan nilai rata-rata optimisme karier mahasiswa di Jakarta, yakni 47,2.

Tabel 2.
Hasil Kategorisasi Skala Adaptabilitas Karier

Kategori	Kriteria	Jumlah	Persentase
Sangat rendah	X ≤ 27	2	0,50 %
Rendah	27 < X ≤ 37	4	0,90 %
Sedang	37 < X ≤ 47	26	6,10 %
Tinggi	47 < X ≤ 57	128	29,9 %
Sangat tinggi	X ≥ 57	268	62,6 %
	Total	428	100 %

Berdasarkan tabel kategori adaptabilitas karier di atas, 2 partisipan (0,5%) termasuk kategori sangat rendah. 4 (0,9%) partisipan termasuk kategori rendah. 26 (6,1%) partisipan termasuk kategori sedang. 128 partisipan (29,9%) termasuk kategori tinggi. 268 partisipan

ISSN 2442-8051 (*Print*)
2829-2987 (Online)
DOI https://dx.doi.org/10.20961/jip.v10i2.103340

(62,6%) termasuk kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil hipotetis untuk variabel adaptabilitas karier, peneliti menemukan bahwa tingkat kategorisasi paling didominasi oleh tingkat sangat tinggi. Dapat ditarik kesimpulan bahwa partisipan penelitian memiliki tingkat adaptabilitas karier sangat tinggi. Hal ini sejalan dengan nilai mean adaptabilitas karier mahasiswa di Jakarta, yakni 59.

Peneliti melakukan pengujian normalitas dengan menggunakan uji normalitas *Kolmogorov Smirnov*. Pengujian normalitas bertujuan mengidentifikasi normal atau tidaknya suatu distribusi data (Sugiyono, 2019). Pratama dan Permatasari (2021) mengutarakan bahwa suatu pengujian normalitas dengan nilai signifikansi > 0.05 bermakna data tersebut berdistribusi normal. Hasil uji normalitas pada skala optimisme karier dan adaptabilitas karier didapatkan nilai *Kolmogorov smirnov of fit* sebesar 0,000 (p < 0,05). Berdasarkan hasil uji normalitas pada kedua skala menunjukkan bahwa optimisme karier dan adaptabilitas karier tidak berdistribusi normal. Hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,064 (p < 0,05), disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linear.

Tabel 3.
Hasil Uji Korelasi

Variabel	*p-value*	*Spearman's r*	Keterangan
Optimisme Karier dan Adaptabilitas Karier	0.000	0,223	Hubungan positif yang signifikan

Berdasarkan hasil uji korelasi antara variabel optimisme karier dan adaptabilitas karier, didapatkan nilai koefisien korelasi (r = 0.223) dengan nilai signifikansi 0.000 (p<0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara optimisme karier dengan adaptabilitas karier pada mahasiswa di DKI Jakarta. Koefisien korelasi sebesar 0.223 menunjukkan arah positif yang tergolong rendah. Temuan ini selaras dengan pernyataan Sugiyono (2019) yang menyebutkan bahwa koefisien korelasi dalam rentang 0,20 hingga 0,399 mengindikasikan korelasi yang rendah.

Pembahasan

Temuan analisis data mengonfirmasi adanya hubungan positif yang signifikan antara optimisme karier dengan adaptabilitas karier pada mahasiswa di DKI Jakarta, sehingga hipotesis penelitian dinyatakan diterima. Peneliti menjumpai optimisme karier memiliki nilai dengan kategori tinggi (mean = 47,2). Selain itu, aspek adaptabilitas karier memiliki nilai dengan kategori sangat tinggi (mean = 59).

Rottinghaus *et al*. (2005) menyatakan bahwa optimisme karier adalah tendensi seseorang untuk berekspektasi tinggi atau fokus pada hal paling positif dari rencana mengembangkan karier serta keleluasaan melaksanakan tugas kariernya kelak. Mahasiswa perguruan tinggi yang

ISSN 2442-8051 (*Print*)
2829-2987 (Online)
DOI https://dx.doi.org/10.20961/jip.v10i2.103340

memiliki optimisme karier tinggi yakin bahwa segala hal baik bakal terjadi dalam kariernya. Penelitian oleh Chui *et al.* (2020) menemukan bahwa mahasiswa fase akhir yang memiliki sikap optimis, ada kemungkinan lebih tinggi untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai. Hal ini bisa terjadi dengan usaha dan tekad yang diberikan mereka dalam mencapai harapan kariernya. Peneliti mendapatkan bahwa variabel optimisme karier dalam penelitian ini termasuk kategori tinggi. Optimisme karier menekankan pada peninjauan tingkat optimis individu dengan karier atau pekerjaannya. Peneliti mendapatkan para subjek penelitian termotivasi untuk mengejar karier impiannya. Hal ini didukung dari item CO-7 yang direspons sangat tinggi oleh partisipan dengan jumlah sebanyak 2121 seperti, "Saya sangat ingin mengejar karier impian saya." Namun terdapat partisipan yang kurang yakin mengenai kesuksesan karier di masa depan. Hal ini didukung dari item CO-8 yang direspons sangat rendah dengan jumlah sebanyak 1545 seperti, "Saya tidak yakin dengan kesuksesan karier saya di masa depan." Dengan demikian dapat disimpulkan partisipan secara umum memiliki optimisme yang tinggi dalam karier, meskipun beberapa mahasiswa perlu untuk meningkatkan optimisme kariernya.

Savickas mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai kesiapan individu menghadapi berbagai tugas dalam proses menuju harapan karier baik dunia pendidikan maupun pekerjaan (Angela dan Gunawan, 2021). Di sisi lain, Creed *et al.* (2009) menjelaskan adaptabilitas karier sebagai regulasi diri seseorang, di mana hal-hal yang dimaksud adalah hubungan individu dengan lingkungan serta proses dalam menghadapi setiap kendala. Peneliti mendapatkan bahwa variabel adaptabilitas karier dalam penelitian ini termasuk kategori sangat tinggi. Artinya, subjek penelitian mampu menyesuaikan diri dari segi kepedulian, pengendalian, keingintahuan, dan keyakinan. Keempat dimensi tersebut berkaitan dengan variabel adaptabilitas karier dalam penelitian. Dimensi kepedulian memiliki nilai yang paling tinggi dibandingkan ketiga dimensi lainnya. Berdasarkan hasil penelitian, sebanyak 66,1% responden menunjukkan tingkat kesadaran dan kepedulian yang signifikan dalam menyusun strategi perencanaan karier jangka pendek maupun panjang sebagai antisipasi terhadap perubahan dunia kerja. Hal ini tercermin dari indikator kepedulian pada instrumen pengukuran, khususnya pernyataan "Saya mempersiapkan masa depan saya", yang terkategori sangat tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa mahasiswa di Jakarta telah menginternalisasi kemampuan dan kesadaran yang kuat dalam membangun kesiapan menghadapi tantangan profesional di masa mendatang.

Berdasarkan temuan penelitian, sebanyak 64,7% responden di DKI Jakarta menunjukkan kemampuan dalam mempertahankan pandangan dan tujuan karier, didukung oleh sikap gigih, tekun, serta komitmen tinggi untuk mencapai aspirasi profesional mereka. Hal ini tercermin dari indikator kunci seperti pernyataan "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik", yang terkategori sangat tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas mahasiswa telah menginternalisasi keyakinan diri dalam mengelola proses pengembangan karier secara mandiri.

ISSN 2442-8051 (*Print*)
2829-2987 (Online)
DOI https://dx.doi.org/10.20961/jip.v10i2.103340

Di sisi lain, pada dimensi pengendalian, 57,2% subjek penelitian menunjukkan kemampuan menentukan arah karier dengan ketegasan, disiplin, dan pengelolaan situasi profesional yang optimal. Indikator seperti "Saya mampu mengambil keputusan secara mandiri" yang juga berada dalam kategori sangat tinggi mengonfirmasi bahwa sebagian besar mahasiswa telah mengembangkan kontrol proaktif terhadap keyakinan diri dalam menghadapi dinamika karier.

Pada dimensi keingintahuan ada 51.4% mahasiswa DKI Jakarta memiliki rasa ingin tahu yang sangat tinggi terhadap berbagai informasi, memiliki keinginan untuk mencoba berbagai macam hal baru, dan berani mengambil risiko. Salah satu item yang terdapat dalam alat ukur mengenai dimensi keingintahuan yang berbunyi "Saya mampu menganalisis pilihan-pilihan secara seksama sebelum mengambil keputusan". Dimensi ini berada pada kategori sangat tinggi, sehingga hal ini menunjukkan sebagian besar mahasiswa di Jakarta mampu menganalisis pilihan-pilihan secara seksama sebelum mengambil keputusannya. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa optimisme karier pada mahasiswa yang tinggi menyebabkan rasa peduli, keyakinan, pengendalian maupun rasa ingin tahu terhadap karier mahasiswa sangat meningkat, demikian juga sebaliknya.

Berdasarkan analisis statistik menggunakan uji korelasi *Spearman*, diperoleh nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dengan koefisien korelasi sebesar 0,223. Hasil ini mengindikasikan adanya hubungan positif yang rendah antarvariabel, di mana peningkatan pada variabel X cenderung diikuti oleh kenaikan pada variabel Y, meskipun proporsionalitasnya tidak konsisten akibat kekuatan korelasi yang tergolong lemah. Secara spesifik, peningkatan optimisme karier berkorelasi dengan peningkatan adaptabilitas karier, namun variasi dampaknya tidak merata dan berlaku secara timbal balik. Temuan ini selaras dengan studi Putri (2022) yang mengonfirmasi korelasi positif signifikan namun lemah pada sampel mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Keterbatasan kekuatan hubungan antara optimisme dan adaptabilitas karier diduga dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yang tidak terukur dalam penelitian ini, seperti pengalaman kerja sebelumnya atau lingkungan sosial-ekonomi.

Di sisi lain, beberapa penelitian lainnya oleh Anggraini *et al*. (2022), Ramadhanti dan Priyatama (2023), dan Soylu *et al*. (2021) mendapatkan hasil positif dan signifikan dengan kekuatan korelasinya yang beragam. Hal ini sejalan dengan penelitian Searle dan Delle (2020) yang menyatakan bahwa individu dengan optimisme karier akan memengaruhi adaptabilitas kariernya secara positif dalam transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja kelak.

Peneliti mendapatkan hasil sumbangan efektif sebesar 0,112 (r^2) atau setara 11.2%, dengan r adalah $(0,223)^2$. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa optimisme karier mampu menjelaskan 11,2% variasi adaptabilitas karier pada mahasiswa, sedangkan proporsi sisanya sebesar 88,8% dikaitkan dengan faktor-faktor eksternal yang tidak terukur dalam lingkup analisis ini. Dengan kata lain, meskipun terdapat pengaruh positif antara optimisme karier dan

ISSN 2442-8051 (*Print*)
2829-2987 (Online)
DOI https://dx.doi.org/10.20961/jip.v10i2.103340

adaptabilitas, mayoritas determinan adaptabilitas karier (lebih dari 88%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar fokus penelitian, seperti pengalaman kerja sebelumnya, dukungan sosial, atau kondisi ekonomi individu.

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan yang dilakukan oleh peneliti sehingga masih membutuhkan evaluasi untuk perbaikan dan pembaharuan. Evaluasi yang dimaksud peneliti baik rangkaian kata atau kalimat maupun pengolahan dan penyajian data. Saat proses pengumpulan data, peneliti mendapatkan 428 partisipan. Jumlah ini sudah melewati batas minimal sampel, yakni 384 partisipan. Namun, partisipan dalam penelitian ini didominasi dari Jakarta Barat (34,6 %) dan daerah Jakarta lainnya berada di kisaran 15.2 % — 17.8 %. Dengan demikian, walaupun memiliki jumlah sampel melebihi batas minimum, tetapi tidak memenuhi keterwakilan proporsi wilayah di DKI Jakarta sehingga tidak bisa digeneralisasikan dalam konteks DKI Jakarta. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang tidak terdistribusi normal sehingga peneliti menggunakan teknik perhitungan nonparametrik. Keterbatasan lain pada penelitian ini yaitu hanya melibatkan dua variabel yang diukur dalam waktu tertentu, sehingga tidak diketahui perkembangannya dari waktu ke waktu.

Kesimpulan

Temuan penelitian mengonfirmasi adanya korelasi positif signifikan antara optimisme karier dan adaptabilitas karier pada mahasiswa di wilayah DKI Jakarta, di mana peningkatan pada salah satu variabel diikuti oleh perubahan searah pada variabel lain secara konsisten. Secara kuantitatif, optimisme karier mampu menjelaskan 11,2% variasi adaptabilitas karier, sedangkan proporsi dominan sebesar 88,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yang tidak terukur dalam penelitian ini, seperti pengalaman profesional sebelumnya, dinamika lingkungan sosial, atau kondisi ekonomi individu. Hal ini menegaskan bahwa meskipun terdapat hubungan positif antarvariabel, mayoritas determinan adaptabilitas karier bersumber dari aspek di luar optimisme karier yang perlu dieksplorasi lebih lanjut.

Implikasi

Implikasi penelitian ini adalah melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain yang berkaitan dengan kesiapan karier dan kelayakan kerja mahasiswa, misalnya *perceived future employability* (PFE) (Gunawan *et al*., 2021). Selain itu bisa melakukan penelitian longitudinal dan menggunakan partisipan dalam konteks yang lebih luas, misalnya pada mahasiswa Indonesia. Selanjutnya, penelitian ini dapat dipertimbangkan sebagai opsi referensi dan informasi bagi praktisi dan instansi pendidikan. Penelitian ini juga bisa menjadi *insight* atau evaluasi untuk mendukung peningkatan optimisme karier individu sehingga dapat memiliki adaptabilitas karier yang mumpuni di tengah perkembangan IPTEK yang semakin progresif.

ISSN 2442-8051 (*Print*)
2829-2987 (Online)
DOI https://dx.doi.org/10.20961/jip.v10i2.103340

Daftar Pustaka

Andersen, P., & Vandehey , M. (2012). *Career Counseling and Development in Global Economy* (2nd ed.). Belmont: Cengane Learning.

Angela, G., & Gunawan, W. (2021). Hubungan antara Dukungan Orang Tua dengan Adaptabilitas Karier pada Siswa SMA di Jakarta. *Humanitas (Jurnal Psikologi), 5*(2), 232–248. doi:10.28932/humanitas.v5i2.3637

Anggraini, D., Rachmawati, R., & Iswari, R. D. (2022). Optimisme dan Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa di Era New Normal. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET, 13*(1), 79-88.

Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik Indonesia 2024.* Badan Pusat Statistik.

Buyukgoze-Kavas, A. (2016). Predicting career adaptability from positive psychological traits. *The Career Development Quarterly*, 114-125. doi:10.1002/cdq.12045

Chui, H., Li, H., & Ngo, H. (2020). Linking Protean Career Orientation with Career optimism: Career Adaptability and Career Decision Self-Efficacy as Mediators. *Journal of Career Development, 49*(1), 161-173.

Chui, H., Li, H., & Ngo, H.-y. (2022). Linking Protean Career Orientation with Career Optimism: Career Adaptability and Career Decision Self-Efficacy as Mediators. *Journal of Career Development, 49*(1), 161-173.

Delle, E., & Searle, B. (2022). Career Adaptability: The Role of Developmental Leadership and Career Optimism. *Journal of Career Development*, 269-281. doi:10.1177/0894845320930286

Goodwin, K. (2019). Developing Self-efficacy and Career Optimism through Participation in Communities of Practice within Australian Creative Industries. *Australian Journal of Career Development*, 122-131.

Gunawan, W., Creed, P., & Glendon, A. (2021). Young Adults' Perceived Future Employability: Antecedents and Consequences. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 21*, 101-122. doi:10.1007/s10775-020-09430-7

Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of vocational behavior, 74*(2), 145-155.

Husna, H. A., Mayangsari, M. D., & Dewi, R. S. (2018). Perbedaan adaptabilitas karier pada peserta didik di pondok pesantren darussalam dan smk negeri 1 martapura. *Jurnal Kognisia, 1*(1). doi:10.20527/jk.v1i1.1383

Othman, R., Kamal, N. M., Alias, N. E., Ismail, S., & Sahiq, A. N. (2018). Positive Psychological Traits and Career Adaptability among Millennials. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 8*(9), 1420–1433. doi:10.6007/ijarbss/v8-i9/4706

Putri, I. S., & Yuniasanti, R. (2023). Hubungan antara optimisme dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Generasi Z. *Provitae: Jurnal Psikologi Pendidikan, 16*(2), 38–46.

Putri, R. N., Priyatama, A. N., & Astriana, S. (2022). Sense of Control dan Adaptabilitas Karier: Studi Korelasional pada Mahasiswa Tingkat Akhir Bidikmisi. *Jurnal Penelitian Psikologi, 13*(2). Retrieved from https://jurnalfpk.uinsby.ac.id/index.php/JPP/article/view/785

Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Carer-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assesment*, 3-24.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 661-673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sulistiani, W., & Rahmania, A. M. (2021). Hubungan Optimism Dengan Career Adaptability Mahasiswa Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi TALENTA*, 36-43.

Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist, 8*(5), 185–190.

ISSN 2442-8051 (*Print*)
2829-2987 (Online)
DOI https://dx.doi.org/10.20961/jip.v10i2.103340

Super, D. E. (1957). *The psychology of careers: An introduction to vocational development.* Harper & Brothers.

Turrahmi, N., & Rakhmawati, L. (2020). Pengaruh Perceived Organization Career Management terhadap Kepuasan Karier dengan Adaptabilitas Karier sebagai Pemoderasi pada Pegawai Negeri Sipil Pemko Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen, 5*(3). Retrieved from https://jim.usk.ac.id/EKM/article/view/12867

Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social Support, Social Comparison, and Career Adaptability A Moderated Mediation Model. *An International Journal, 43*(4), 649-659. doi:10.2224/sbp.2015.43.4.649

World Economic Forum. (2025). *The future of jobs report 2025.* World Economic Forum.

Yang, J., Liu, H., & Gu, J. (2019). Servant leadership and employee creativity: The roles of psychological empowerment and work–family conflict. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*, 1417–1427. doi:10.1007/s12144-019-0161-3

Yolanda, S. W., & Mahastuti, D. (2022). Hardiness dan Dukungan Sosial dengan Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Fakultas Psikologi. *Jurnal Psikologi Poseidon, 5*(1). Retrieved from https://journal.psikologi.hangtuah.ac.id/index.php/jpp/article/view/65/52

Zakila, A., & Purwantini, L. (2022). Self Regulated Learning Dan Optimisme Karier Terhadap Adaptabilitas Karier Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *SOUL Jurnal Ilmiah Psikologi*, 45-59.