

**HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN *CAREER OPTIMISM* PADA
MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI UNIVERSITAS HASANUDDIN**

SKRIPSI

Pembimbing :

Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Suryadi Tandiayuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Oleh :

Dwi Resky Multazam

Nim: Q11115022



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR**

2021

Halaman Persetujuan

**HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN *CAREER OPTIMISM* PADA
MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI UNIVERSITAS HASANUDDIN**

Disusun dan diajukan oleh:

Dwi Resky Multazam

Q11115022

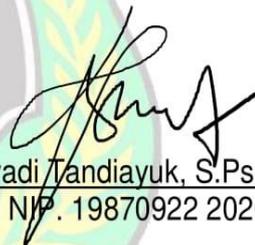
Telah disetujui dan diajukan dihadapan Dewan Penguji Skripsi Program Studi
Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin:

Pembimbing I



Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 198410292015042001

Pembimbing II



Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 19870922 202005 3 001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S. Psi., MA
NIP. 198107252010121004

SKRIPSI

**HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN CAREER OPTIMISM PADA
MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI UNIVERSITAS HASANUDDIN**

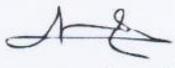
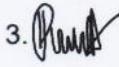
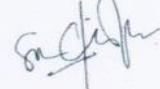
Disusun dan diajukan oleh:

Dwi Resky Multazam

Q11115022

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
Pada tanggal 4 Juni 2021

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	1. 
2.	Nur Syamsu Ismail, S.Psi., M.Si	Sekretaris	2. 
3.	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	3. 
4.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	4. 
5.	Istiana Tajuddin, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	5. 
6.	Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	6. 

Mengetahui,



Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran


Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., MA
NIP. 198107252010121004

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan sebelumnya untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, Doktor), baik di Universitas Hasanuddin maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali Tim Pembimbing dan masukan dari Tim Penelaah/Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini telah saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Makassar, Juni 2021

Yang membuat pernyataan,


METRO
TEMPEL
D1CAJX157598034
Dwi Kesky Multazam

ABSTRAK

Dwi Resky Multazam, Q11115022, Hubungan Dukungan Sosial dengan *Career Optimism* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Hasanuddin, *Skripsi*, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, Universitas Hasanuddin Makassar, 2021.

xvi+74 halaman, 5 lampiran.

Sumber daya manusia dibutuhkan untuk melengkapi kebutuhan-kebutuhan organisasi sesuai dengan perubahan yang terjadi pada organisasi tersebut. Mahasiswa tingkat akhir sebagai sumber daya potensial yang semakin mendekati dunia kerja. Oleh karena itu, mahasiswa tingkat akhir perlu memiliki perencanaan karir yang matang dalam kesiapan menghadapi dunia kerja sehingga dapat membuat keputusan terhadap pilihan karir yang tepat. Salah satu yang dibutuhkan dalam proses perencanaan karir dan pemilihan karir tersebut adalah memiliki *career optimism*. Dengan demikian, mahasiswa tingkat akhir dapat memiliki harapan positif terhadap keberhasilan di masa depan selama proses perencanaan karir.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan dukungan sosial dengan *career optimism* pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Hasanuddin. Subjek penelitian ini berjumlah 319 mahasiswa tingkat akhir dari angkatan 2015, 2016, dan 2017. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian analisis korelasi dengan uji *pearson correlation*. Hasil penelitian menunjukkan nilai korelasi yang tergolong kuat yaitu sebesar 0,551 yang berarti terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan *career optimism* pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Hasanuddin. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial, maka semakin tinggi pula *career optimism* individu, begitupun sebaliknya.

Kata kunci: dukungan sosial, *career optimism*, mahasiswa tingkat akhir
Daftar Pustaka, 64 (1973, 2018)

ABSTRACT

Dwi Resky Multazam, Q11115022, *The Relation Between Social Support and Career Optimism in Final Year Students at Hasanuddin University, Undergraduate Thesis, Faculty of Medicine, Department of Psychology, Hasanuddin University, 2021.*

xvi+74 pages, 5 attachment

Human resources are needed to complete the needs of the organization in accordance with the changes in the organization. Final year students as potential resources who are getting closer to the world of work. Therefore, final year students need to need to have a mature career plan in readiness to world of work, so they can make decisions about the right career choices. One of the needed in the career planning and career selection process is to have career optimism. Therefore, final year students can have positive expectations for future success during the career planning process.

The purpose of this study was to determine the relation between social support and career optimism in final year students at Hasanuddin University. The subjects of this study were 319 final year students from the 2015, 2016, and 2017 batches. This study used a quantitative approach with the research method of correlation analysis with the Pearson correlation test. The results of the study show a relatively strong correlation value of 0.551, which means that there is a relation between social support and career optimism for final year students at Hasanuddin University. This means that the higher the social support, then the higher the individual career optimism too, and vice versa.

Keywords: *social support, career optimism, final year students*
Bibliography, 64 (1973, 2018)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh..

Puji Syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas segala Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yaitu Skripsi yang berjudul “**Hubungan Dukungan Sosial dengan *Career Optimism* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Hasanuddin**”. Shalawat serta salam penulis haturkan kepada Baginda Nabi Muhammas SAW, yang senantiasa membimbing umatnya dari alam yang gelap gulita menuju alam yang terang benderang, serta membawa umatnya menuju jalan kebenaran dan kedamaian dunia.

Penulisan karya tulis skripsi ini merupakan tugas akhir untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar Sarjana Psikologi Fakultas Kedokteran di Universitas Hasanuddin. Sebagaimana manusia yang tak luput dari kesalahan, sehingga penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini terdapat banyak kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan. Dengan demikian, penulis sangat mengharapkan segala kritik dan saran dari berbagai pihak yang bersifat membangun demi pengembangan diri dan kebaikan penelitian ini kedepannya.

Penulis percaya bahwa setiap proses tidak akan mengkhianati hasil, sehingga hasil akhir dari proses ini dapat terselesaikan dengan baik bagi penulis. Penulis pun menyadari bahwa selama proses penyusunan skripsi ini tidaklah mudah. Terdapat banyak hambatan dan kendala yang penulis alami selama proses penyusunan skripsi ini. Meskipun demikian, penulis juga telah banyak terbantu dan diberikan dukungan dari berbagai pihak, serta keteguhan hati dan keikhlasan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu, berkat bantuan, dukungan, serta motivasi dari berbagai pihak selama proses

penyusunan skripsi, dengan ketulusan dan kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terima kasih diabadikan dalam salah satu lembaran skripsi ini untuk dikenang hingga akhir. Perkenankan penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Ucapan terima kasih yang tak terhingga pertama penulis tujukan kepada kedua orang tua, suami tercinta, dan seluruh keluarga. Keberhasilan penulis sehingga tak pantang menyerah hingga akhirnya dapat menyelesaikan tugas akhir ini tidak luput dari doa orang tua untuk anaknya, doa suami untuk istrinya, dan doa seluruh keluarga. Terkhusus kepada orang tua penulis, Bapak Farid dan Ibu Rosmini yang tidak hentinya mendoakan dan mendukung, berharap anaknya diberi keberkahan dan keberhasilan dari proses ini. Terkhusus juga kepada suami tercinta Kak Heru, yang senantiasa mendoakan dan mendukung agar istrinya pantang menyerah tanpa memaksakan diri untuk dapat menyelesaikan tugas akhir ini, serta selalu sabar dalam menghadapi istri yang beberapa kali mengalami mental down untuk senantiasa menghibur. Ucapan terima kasih ini tidak akan cukup untuk diutarakan di atas kertas ini, serta tidak cukup membalas cinta dan pengorbanan dari kalian selama ini. Terima kasih telah memberikan kepercayaan kepada saya telah melakukan berbagai hal selama ini.
2. Terima kasih kepada Bapak Dr. Muhammad Tamar, M.Psi selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin atas ilmu, motivasi, dukungan, serta fasilitas yang telah diberikan kepada penulis. Semoga Bapak beserta keluarga diberikan kesehatan dan kemudahan sepanjang hidup.

3. Terima kasih kepada pembimbing satu dan pembimbing dua, Ibu Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog dan Bapak Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog yang telah memfasilitasi peneliti dalam hal ilmu, saran, *feedback*, dan dukungan yang sangat membantu dalam proses pengerjaan skripsi ini hingga dapat terselesaikan dengan baik. Terima kasih juga atas kesabaran Bapak dan Ibu dalam membimbing peneliti selama proses ini.
4. Terima kasih kepada Bapak Dr. Muhammad Tamas, M.Psi., Bapak Nur Syamsu Ismail, S.Psi., M.Si., Ibu Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog., Ibu Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog., Ibu Istiana Tajuddin, S.Psi., M.Psi., Psikolog., dan Bapak Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog., selaku tim penguji atas segala masukan dan saran yang telah diberikan, sehingga membuat skripsi ini menjadi lebih baik. Selain itu, terima kasih atas segala ilmu yang bermanfaat dan menginspirasi, baik dalam hal skripsi maupun mengenai pengembangan diri saya.
5. Terima kasih kepada Dosen dan Staf Prodi Psikologi Fakultas Kedokteran Unhas atas segala fasilitas, ilmu, *feedback*, masukan, dan bimbingan yang diberikan selama penulis berkiprah sebagai Mahasiswa di Prodi Psikologi Unhas. Terima kasih tak terhingga kepada seluruh Dosen sehingga penulis dapat berproses dan belajar menjadi pribadi yang lebih baik. Semoga jerih payah Bapak/Ibu senantiasa menjadi ladang pahala yang tak henti-henti mengalir sebagai amal ibadah dan diterima di sisi-Nya.
6. Terima kasih kepada Fiqah AL Basir yang selalu ada di sisi penulis hingga akhir. Terima kasih tak terhingga penulis ucapkan atas kesabaran dan kepercayaan Fiqah untuk selalu menemani penulis saat membutuhkan teman, selalu ada berpengaruh dalam kesehatan mental penulis hingga dapat

menyelesaikan skripsi ini. Semoga Fiqah selaku teman, sahabat, bahkan adik bagi penulis senantiasa diberikan kesehatan dan kemudahan dalam hidupnya.

7. Terima kasih kepada sahabat-sahabat penulis Nurhayati Hamzah, Siti Rahmah, Yuli Wardani, Nuratthahirah Ansar, Evi Sumarlina yang selalu ada selama bertahun-tahun bersama dengan penulis baik berkaitan dengan skripsi maupun urusan di luar skripsi, yang tentunya sangat berpengaruh terhadap penyelesaian skripsi ini. Terima kasih telah senantiasa memberikan motivasi dan dukungan, serta saran dan masukan kepada peneliti. Semoga segala hal-hal baik senantiasa menghampiri kalian semua.
8. Terima kasih kepada Evi Sumarlina dan Nur Hafizhah selaku teman baik peneliti yang senantiasa kebersamai dan membantu peneliti, terutama selama proses pengumpulan data penelitian. Terima kasih penulis ucapkan kepada semua pihak yang ikut berpengaruh dalam proses pengumpulan data penelitian sehingga skripsi ini pun dapat terselesaikan.
9. Terima kasih kepada tim alih bahasa skala penelitian ini yaitu Annisa Yurna MY, Khaerina Nabila Khaeruddin, dan Andi Aisyah Alqumairah, dan seluruh tim uji lainnya yang turut serta telah sangat membantu dalam proses pengerjaan skripsi ini. Penulis merasa beruntung memiliki teman-teman yang baik seperti kalian.
10. Terima kasih kepada teman-teman *Mindsight 2015* telah kebersamai penulis selama berkiprah sebagai mahasiswa di Prodi Psikologi Unhas. Terima kasih telah menciptakan pengalaman-pengalaman indah dalam suka dan duka bagi penulis, serta menjadi rumah yang selalu betah bagi penulis hingga saat ini. Penulis merasakan kebersyukuran yang besar telah memiliki

kalian. Penulis berharap bisa bertemu dan berkumpul kembali bersama kalian. Semoga kalian diberi kesehatan dan keberhasilan dalam menjalani kehidupan.

11. Terima kasih kepada kakak-kakak keluarga besar Pramuka Unhas sebagai salah satu tempat singgah penulis di saat penulis butuh, serta dukungan dan motivasi yang telah diberikan. Terima kasih telah ikut kebersamai penulis hingga berpengaruh dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Penulis berharap agar setiap kebaikan-kebaikan yang telah diberikan dari berbagai pihak dan telah memberikan pengaruh baik selama proses penyelesaian skripsi ini dapat menjadi amal ibadah di sisi Allah SWT. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan kemaslahatan kepada setiap pihak yang berpengaruh dan berkepentingan. Apabila terdapat kekeliruan, penulis memohon maaf sebesar-besarnya. Penulis menyadari bahwa penulis tak luput dari kesalahan, sebab kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT.

Penulis sangat berharap kelapangan hati pembaca untuk memberikan kritik dan saran kepada penulis untuk mendapatkan hasil yang lebih baik di masa yang akan datang. Akhirnya, semoga ilmu yang kita peroleh dapat lebih bermanfaat bagi umat manusia. Semoga kita semua senantiasa hidup dalam kebaikan dan selalu dalam lindungan-Nya.

Waasalam

Makassar, Juni 2021

Penulis,

Dwi Resky Multazam

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.4.1 Manfaat teoritis.....	11
1.4.2 Manfaat praktis.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Perkembangan Karir.....	13
2.2 <i>Career Optimism</i>	14
2.2.1 Definisi <i>Career Optimism</i>	14
2.2.2 Dimensi <i>Career Optimism</i>	16
2.2.3 Faktor yang Memengaruhi <i>Career Optimism</i>	17
2.3 Dukungan Sosial.....	20
2.3.1 Definisi Dukungan Sosial	20
2.3.2 Jenis-Jenis Dukungan Sosial.....	22
2.3.3 Dimensi Dukungan Sosial	23
2.4 Hubungan Dukungan Sosial dengan <i>Career Optimism</i>	24
2.5 Kerangka Konseptual	27
2.6 Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1 Jenis Penelitian.....	30
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian	30
3.3 Definisi Operasional Variabel	31
3.3.1 <i>Career Optimism</i>	31
3.3.2 Dukungan Sosial	32
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	32
3.4.1 Populasi.....	32
3.4.2 Sampel	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data	34
3.5.1 Skala <i>Career Optimism</i>	34
3.5.2 Skala Dukungan Sosial	34
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas	35
3.6.1 Uji Validitas.....	35
3.6.2 Uji Reliabilitas	36
3.7 Metode Analisis Data.....	38
3.7.1 Analisis Deskriptif	38

3.7.2 Uji Asumsi.....	38
3.8 Prosedur Kerja.....	40
3.8.1 Tahap Persiapan.....	40
3.8.2 Tahap Pengambilan Data.....	40
3.8.3 Tahap Estimasi Penelitian.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1 Gambaran Karakteristik Responden.....	42
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Fakultas.....	43
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Angkatan.....	44
4.2 Analisis Deskriptif Variabel.....	45
4.2.1 Gambaran <i>Career Optimism</i> Responden Penelitian.....	45
4.2.2 Gambaran Dukungan Sosial Responden Penelitian.....	53
4.3 Uji Hipotesis.....	60
4.4.1 Uji Korelasi.....	60
4.4 Pembahasan.....	62
4.5 Limitasi Penelitian.....	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran.....	73
5.2.1 Bagi Pengembang Penelitian Selanjutnya.....	73
5.2.2 Bagi Instansi Lembaga Pendidikan Tinggi.....	74
5.2.3 Bagi Masyarakat.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....
LAMPIRAN.....
Lampiran 1: Skala Penelitian.....
Lampiran 2: Uji Validitas.....
Lampiran 3: Uji Reliabilitas.....
Lampiran 4: Uji Asumsi.....
Lampiran 5: Uji Hipotesis.....

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Blue Print Skala Career Optimism.....	34
Tabel 3. 2 <i>Blue Print</i> Skala Dukungan Sosial.....	35
Tabel 3. 3 <i>Reliability Statistics</i> Skala <i>Career Optimism</i>	37
Tabel 3. 4 Reliability Statistics Skala Dukungan Sosial	37
Tabel 3. 5 <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	39
Tabel 3. 6 <i>ANOVA Table from Linearity Test</i>	39
Tabel 3. 7 Estimasi Waktu Penelitian	41
Tabel 4. 1 Deskriptif Statistik Variabel <i>Career Optimism</i> Responden	45
Tabel 4. 2 Skor Penormaan Skala <i>Career Optimism</i>	45
Tabel 4. 3 Deskriptif Statistik Variabel Dukungan Sosial Responden	53
Tabel 4. 4 Skor Penormaan Skala Dukungan Sosial.....	54
Tabel 4. 5 Korelasi Dukungan Sosial dengan Career Optimism	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	27
Gambar 3.1 Identifikasi Variabel.....	31
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Fakultas	43
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Angkatan	44
Gambar 4.5 Tingkat <i>Career Optimism</i> Responden	46
Gambar 4.6 Tingkat <i>Career Optimism</i> Berdasarkan Jenis Kelamin Responden ..	47
Gambar 4.7 Tingkat <i>Career Optimism</i> Berdasarkan Usia Responden	48
Gambar 4.8 Tingkat <i>Career Optimism</i> Berdasarkan Fakultas Responden	50
Gambar 4.9 Tingkat <i>Career Optimism</i> Berdasarkan Angkatan Responden	52
Gambar 4.10 Tingkat Dukungan Sosial Responden	54
Gambar 4.11 Tingkat Dukungan Sosial Berdasarkan Jenis Kelamin Responden ..	55
Gambar 4.12 Tingkat Dukungan Sosial Berdasarkan Usia Responden.....	56
Gambar 4.13 Tingkat Dukungan Sosial Berdasarkan Fakultas Responden.....	57
Gambar 4.14 Tingkat Dukungan Sosial Berdasarkan Angkatan Responden	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Skala Penelitian
Lampiran 2: Uji Validitas
Lampiran 3: Uji Reliabilitas
Lampiran 4: Uji Asumsi
Lampiran 5: Uji Hipotesis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dibutuhkan untuk melengkapi kebutuhan-kebutuhan organisasi sesuai dengan perubahan yang terjadi pada organisasi tersebut. Organisasi dapat tetap sehat dan meningkat ketika memiliki sumber daya manusia yang stabil (Spector, 2012). Dalam hal ini, penting bagi individu untuk memiliki kesiapan dalam pengambilan keputusan karir terkait pekerjaan agar organisasi dapat memiliki tenaga kerja yang berkompetensi dan profesional (Fitriani, 2016). Dengan demikian, individu perlu memiliki kompetensi dan siap menghadapi perubahan sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk dapat memperoleh sumber daya manusia yang stabil.

Mahasiswa merupakan salah satu sumber daya potensial di dunia kerja. Mahasiswa sebagai lulusan perguruan tinggi diharapkan memiliki kompetensi dan keterampilan kerja yang sesuai dengan kebutuhan di dunia kerja (Iskandar, dalam detikfinance, 2013). Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Pasa 13 yang menjelaskan bahwa mahasiswa sebagai anggota sivitas akademika diposisikan sebagai insan dewasa yang memiliki kesadaran diri dalam mengembangkan potensi diri di perguruan tinggi untuk menjadi intelektual, ilmuwan, praktisi, dan/atau profesional. Dengan demikian, mahasiswa sebagai individu yang berada pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi yaitu perguruan tinggi, seyogianya memiliki pengetahuan dan kompetensi, serta cara berpikir yang lebih tinggi dibanding lulusan tingkat sekolah yang dibutuhkan untuk pengembangan sumber daya manusia dalam dunia kerja.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi Pasa 4 juga mengemukakan bahwa fungsi pendidikan tinggi yaitu mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat; mengembangkan sivitas akademika yang inovatif, responsif, kreatif, terampil, berdaya saing, dan kooperatif melalui pelaksanaan Tridharma; dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora. Dalam hal ini, mahasiswa sebagai individu yang berada pada tingkat pendidikan tinggi, memiliki peranan penting dalam menunjang masa depan. Dengan demikian, mahasiswa terutama bagi mahasiswa tingkat akhir yang berada pada tingkat yang lebih dekat dengan dunia kerja, seyogianya telah siap untuk memasuki dunia kerja sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.

Dunia kerja menentukan rutinitas sehari-hari individu, seperti kegiatan keseharian, pengeluaran energi fisik dan psikologis, dan sebagainya. Dalam hal ini, pilihan karir individu terkait pekerjaan akan memengaruhi sumber daya dan keuangan, serta keberlangsungan hidup individu kedepannya (Newman & Newman, 2012). Dengan demikian, proses pemilihan karir memiliki peranan penting bagi mahasiswa, khususnya mahasiswa tingkat akhir yang lebih dekat dengan pengambilan keputusan menuju dunia kerja. Adapun dalam proses pemilihan karir, mahasiswa membutuhkan dorongan untuk membantu menemukan peluang karir terkait pekerjaan yang sesuai.

Mahasiswa tingkat akhir merupakan sebutan bagi mahasiswa di penghujung masa kuliah. Pada periode perkembangan, mahasiswa tingkat akhir memasuki masa dewasa awal. Pada masa ini, individu mulai membangun kemandirian personal dan ekonomi, perkembangan karir, memilih pasangan dan membangun

hubungan intim dengan orang lain, serta memulai membangun keluarga (Santrock, 2011). Selain itu, Hurlock (2003) mengemukakan bahwa salah satu tugas perkembangan yang perlu diselesaikan pada masa dewasa awal yaitu memasuki dunia kerja.

Mahasiswa tingkat akhir sebagai sumber daya yang potensial yang sedang dalam proses penyelesaian tugas akhir untuk mendapatkan gelar sarjana dan semakin mendekati dunia kerja. Dalam hal ini, mahasiswa diharapkan mampu mengembangkan diri dan mengaplikasikan *skill* yang diperoleh selama diperguruan tinggi, serta dapat mengaplikasikan keberfungsian diri dengan baik di suatu organisasi nantinya. Hal ini termasuk dalam proses pengembangan karir mahasiswa terkait pendidikan dan pekerjaan (Super & Super, 2001). Dengan demikian, mahasiswa perlu memiliki perencanaan karir yang matang, memiliki kesiapan dalam menghadapi dunia kerja, serta memiliki pandangan positif terkait pengembangan karir di masa depan.

Kecenderungan individu dalam mengharapakan hasil yang terbaik dengan menekankan aspek positif dari pengembangan karir masa depan individu, serta kenyamanan dalam melakukan tugas perencanaan karir disebut sebagai *career optimism* atau *career optimism* (Rottinghaus, Day, & Borgen, 2005). *Career optimism* juga berkaitan dengan bagaimana individu mengambil keputusan dalam mencapai tujuan karir (Scheier & Carver, 1985). *Career optimism* menjadikan individu dapat memiliki harapan bahwa hal-hal yang baik akan terjadi dalam proses pengembangan karir (Rottinghaus, Buelow, Matyja, & Schneider, 2012).

Individu dengan *career optimism* cenderung tertarik pada perencanaan karir masa depan, serta terlibat dalam pembelajaran yang mengarah pada masa depan yang diharapkan. Selain itu, individu dengan *career optimism* juga cenderung

memiliki harapan dan pikiran positif terhadap karir masa depan, mengejar tujuan karir, memahami minat dan kemampuan yang dimiliki, serta dapat mengambil keputusan yang tepat (Gunkel, Shlagel, Langella, Peluchette, & Reshetnyak, 2013; Haratsis, Creer, & Hood, 2015; Rottinghaus, et al., 2005). Individu dengan *career optimism* yang tinggi dapat memandang bahwa peluang karir yang baru merupakan sesuatu yang realistis, mengartikan karir dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan secara positif, memiliki harapan positif tentang pencapaian tujuan karir, serta percaya bahwa setiap kegagalan bersifat sementara (Chatterjee, Afshan, & Chhetri, 2014; Haratsis, et al., 2015; Kim, et al., 2014; Santili, Marcionetti, Rochat, Rossier, & Nota, 2016; Spurk, Kauffeld, Barthauer, & Heinemann, 2014). Oleh karena itu, *career optimism* merupakan salah satu hal penting yang perlu dimiliki oleh individu utamanya dalam proses perencanaan karir masa depan. Salah satunya yaitu berkaitan dengan pekerjaan yang memiliki pengaruh besar terhadap keberlangsungan hidup manusia.

Berdasarkan uraian di atas, mahasiswa khususnya mahasiswa akhir perlu memiliki *career optimism* agar dapat memiliki harapan positif terhadap karir dan masa depan, positif dalam melihat peluang karir, dapat membuat perencanaan karir, memahami minat dan kemampuan yang dimiliki, serta dapat mengambil keputusan karir yang tepat. Hal ini dibutuhkan sebagai persiapan menuju dunia kerja dan menghadapi segala perubahan-perubahan yang ada di dunia kerja nantinya. Namun pada kenyataannya, terdapat beberapa hal yang diindikasikan bahwa mahasiswa tingkat akhir masih perlu meningkatkan *career optimism*.

Lulusan perguruan tinggi sebagai sumber daya yang potensial di dunia kerja, seyogianya telah memiliki kompetensi dan kualifikasi sesuai dengan harapan yang dibutuhkan dunia kerja. Namun pada kenyataannya, masih terdapat

beberapa keluhan terkait kurang matangnya persiapan dan kemampuan yang dimiliki oleh lulusan perguruan tinggi sebelum memasuki dunia kerja. Badan Pusat Statistik (2018) memperoleh data pengangguran lulusan perguruan tinggi di Indonesia pada tahun 2018 meningkat sebesar 1,13 persen. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti adanya pemutusan hubungan kerja (Ali, 2015), faktor demografi yaitu jumlah penduduk dengan usia produktif yang semakin meningkat di Indonesia tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan (Amanah, 2018), jumlah lulusan perguruan tinggi yang lebih banyak dibanding lapangan pekerjaan atau ketidaksesuaian bidang kompetensi dengan bidang pekerjaan yang ada (Pressreader, 2018). Selain itu, pengangguran juga dapat disebabkan oleh kompetensi yang kurang sesuai, serta kemampuan daya saing dan menghadapi perubahan-perubahan di dunia kerja masih perlu ditingkatkan oleh lulusan perguruan tinggi (Kompasiana.com, 2015; Serambinews.com, 2018).

Faktor lain sebagai penyebab tingginya angka pengangguran yaitu indikasi yang mengarah pada lemahnya perencanaan karir individu. Hal ini dikemukakan pada salah satu hasil penelitian Greenbank, Hepworth, & Mercer (2009) yang menemukan bahwa mahasiswa cenderung memiliki perencanaan karir yang kurang matang terkait yang akan dilakukan setelah lulus di perguruan tinggi. Selain itu, hasil penelitian tersebut juga menemukan bahwa individu yang tidak bekerja setelah lulus di perguruan tinggi cenderung tidak menggunakan waktu untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang dapat mengeksplorasi diri yang menunjang rencana kedepan. Dengan demikian, penting untuk memiliki *career optimism* yang juga berkaitan dengan perencanaan karir dan peluang kerja di

masa depan, terutama bagi mahasiswa yang akan berkecimpung di dunia kerja agar dapat mencapai tujuan karir dan mengambil keputusan karir yang sesuai.

Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa mahasiswa akhir di Universitas Hasanuddin, ditemukan bahwa mahasiswa akan mencari pekerjaan setelah lulus dari perguruan tinggi. Namun, hingga saat ini mahasiswa tersebut belum memiliki arah terkait pekerjaan yang akan dilakukan sesuai dengan jurusan yang ditempuh saat ini. Selain itu, terdapat mahasiswa yang merasa kurang percaya dengan kemampuan yang dimiliki untuk memasuki salah satu tempat kerja yang sesuai dengan jurusan yang ditempuh saat ini.

Hasil wawancara lainnya juga diperoleh bahwa masih terdapat mahasiswa yang belum memahami minat terkait pekerjaan setelah lulus di perguruan tinggi. Berkaitan dengan minat pekerjaan, hasil wawancara pada salah satu lulusan perguruan tinggi yang bekerja di posisi yang tidak sesuai dengan jurusan yang telah ditempuh sebelumnya, diperoleh bahwa mahasiswa tersebut bekerja atas saran dari keluarga dan bukan merupakan minat tersendiri. Selain itu, individu tersebut juga berencana akan pindah dari pekerjaannya saat ini, namun belum mengetahui pekerjaan apa yang akan dilakukan.

Rottinghaus, et al. (2005) mengemukakan bahwa individu yang memiliki *career optimism* dapat memiliki pikiran positif tentang karir dan masa depan, memahami kemampuan dan minat terkait pekerjaan, memiliki perencanaan karir, positif dalam mengejar tujuan karir, serta membuat keputusan karir yang tepat. Namun, hasil wawancara di atas kurang sesuai dengan beberapa indikator dari *career optimism*, seperti kurang memahami kemampuan diri terkait pekerjaan yang sesuai dengan jurusan yang ditempuh, serta belum memiliki perencanaan karir yang terarah terkait pekerjaan setelah lulus di perguruan tinggi. Selain itu,

pada hasil wawancara lainnya juga ditemukan bahwa lulusan perguruan tinggi belum memahami minat yang dimiliki terkait pekerjaan. Dengan demikian, penting untuk memerhatikan kembali terkait *career optimism* pada mahasiswa tingkat akhir, khususnya yang berkaitan dengan perencanaan karir masa depan, memahami minat dan kemampuan yang dimiliki, sehingga dapat mengambil keputusan karir terkait pekerjaan yang sesuai dengan jurusan yang ditempuh di masa depan.

Berdasarkan uraian di atas, mahasiswa khususnya mahasiswa tingkat akhir perlu memiliki perencanaan karir yang matang sebelum memasuki dunia kerja, sehingga dapat mengambil keputusan karir yang tepat. Selain memiliki perencanaan karir yang terarah, individu juga memerlukan optimisme dalam diri. Hal ini dapat mendorong individu memiliki harapan positif terkait masa depan dan dapat memberikan motivasi terhadap individu dalam mengambil langkah mencapai harapan tersebut (Rottinghaus, et. Al., 2005).

Salah satu faktor yang berhubungan dengan *career optimism* individu adalah dukungan sosial (*social support*). Cobb (Sarason & Sarason, 1985) mendefinisikan dukungan sosial sebagai informasi yang diterima oleh individu untuk percaya bahwa individu tersebut dihargai dan dicintai. Selain itu, Caplan (Sarason & Sarason, 1985) dukungan sosial dapat diartikan sebagai agregasi sosial yang mengarahkan individu memiliki umpan balik tentang diri dan menilai harapan terhadap orang lain. Dalam hal ini, dukungan yang dimaksud yaitu memberikan informasi dan bimbingan, sumber daya nyata dan bantuan, serta dukungan emosional saat dibutuhkan.

Dukungan sosial dapat diperoleh dari berbagai sumber, seperti keluarga, pasangan atau kekasih, teman, atau komunitas. Individu yang memiliki dukungan

sosial percaya bahwa mereka dicintai, dihargai, dan merupakan bagian dari jejaring sosial, seperti keluarga atau komunitas, sehingga dapat membantu individu saat dibutuhkan. Dengan demikian, dukungan sosial mengacu pada keyakinan individu bahwa dirinya menerima dukungan dari orang disekitarnya (Sarafino & Smith, 2011).

Dukungan sosial mengacu pada kenyamanan, kepedulian, penghargaan, atau bantuan yang tersedia untuk individu dari orang-orang disekitarnya atau komunitas tertentu (Uchino, dalam Sarafino & Smith, 2011). Hal tersebut tentu dibutuhkan dalam meningkatkan *career optimism*, sesuai dengan definisi yang dikemukakan oleh Rottinghaus, et al. (2005) yaitu salah satunya individu dapat memiliki kenyamanan dalam melakukan perencanaan karir. Dalam hal ini, kenyamanan dapat diperoleh salah satunya dari dukungan sosial individu.

Beberapa penelitian menemukan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan yang kuat dengan *career optimism*. Dukungan sosial merupakan salah satu yang berperan penting dalam menumbuhkan *career optimism* (Chatterjee, et al., 2014; Friedman, Kane, & Cornfield, 1998). Selain itu, Garcia, Restubog, Bordia, Bordia, & Roxas (2015) juga menemukan hubungan dukungan sosial dengan *career optimism*, seperti dukungan guru dan dukungan orang tua yang sama-sama dapat membentuk *career optimism* khususnya pada mahasiswa. Dukungan sosial lainnya, seperti pembinaan karir dan konseling karir juga dapat menumbuhkan *career optimism* pada individu (Spurk, et al., 2014).

Hubungan dukungan sosial dan karir juga dapat ditemukan pada hasil wawancara pada beberapa mahasiswa tingkat akhir di Universitas Hasanuddin dan salah satu individu yang baru saja lulus di perguruan tinggi. Beberapa individu dalam memutuskan tempat kerja yang akan dimasuki, masih berdasar pada saran

dari keluarga. Keluarga memberikan saran terkait pekerjaan tertentu, yang pada akhirnya terdapat individu yang memutuskan kerja di tempat tersebut, meskipun tidak sesuai dengan jurusan yang telah ditempuh di perguruan tinggi. Beberapa lainnya memutuskan akan mempertimbangkan karena belum memiliki perencanaan terkait pekerjaan setelah lulus dari perguruan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan karir dan pengambilan keputusan karir bisa saja diperoleh dari dukungan sosial, utamanya pada keluarga.

Faktor eksternal lainnya yang dapat memengaruhi perencanaan karir yaitu sekolah yang dalam hal ini juga berpengaruh dengan *career optimism* individu (Super, dalam Sharf 2013). Salah satu yang berkaitan dengan faktor tersebut yaitu aspirasi jurusan. Pada hasil penelitian Sumantri (2013) menemukan perbedaan dalam perencanaan karir atau orientasi karir pada jurusan tertentu. Pada penelitian tersebut ditemukan bahwa masih terdapat jurusan yang memiliki perencanaan karir cenderung belum jelas, sedangkan terdapat jurusan lainnya yang memiliki perencanaan karir yang jelas. Hal ini tentu berkaitan dengan *career optimism* individu berdasarkan jurusannya, sebagaimana individu yang memiliki *career optimism* dapat membuat perencanaan karir yang baik.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Pasal 17 mengemukakan bahwa pendidikan profesi merupakan Pendidikan Tinggi setelah program sarjana yang menyiapkan mahasiswa dalam pekerjaan yang memerlukan persyaratan keahlian khusus. Dengan demikian, terdapat kecenderungan mahasiswa memiliki *career optimism* yang berkaitan dengan pekerjaan di masa depan yang dipengaruhi oleh jurusan. Hal ini dikarenakan pendidikan profesi menyediakan pekerjaan yang lebih jelas dengan persyaratan khusus.

Pada kenyataannya, masih terdapat mahasiswa dari pendidikan profesi yang cenderung belum memiliki minat terhadap masa depannya meskipun akan memiliki pekerjaan yang lebih jelas setelah lulus dari perguruan tinggi. Berdasarkan hasil wawancara pada salah satu mahasiswa yang memiliki pendidikan profesi, ditemukan bahwa mahasiswa tersebut telah memiliki gambaran terkait pekerjaan yang akan dilakukan setelah lulus dari perguruan tinggi. Namun, mahasiswa tersebut mengakui bahwa ia kurang merasa semangat untuk memikirkan rencana karir terkait pekerjaannya di masa depan. Mahasiswa tersebut juga mengakui bahwa ia kurang berminat dalam bidang pekerjaan dari hasil lulusan jurusannya saat ini, meskipun jelas pekerjaan yang akan dilakukannya. Hal ini kurang sesuai dengan salah satu dimensi pada otimisme karir, yaitu individu memiliki minat terhadap pekerjaan di masa depan sehingga merasa semangat dalam memikirkan karir masa depannya. Oleh karena itu, peneliti tertarik meneliti terkait perbedaan *career optimism* pada mahasiswa akhir dengan jurusan yang memiliki program pendidikan profesi dan jurusan yang tidak memiliki program pendidikan profesi.

Universitas Hasanuddin merupakan salah satu perguruan tinggi ternama di Indonesia Timur. Di dalamnya terdapat banyak pilihan program pendidikan serta mahasiswa-mahasiswa yang bersaing di dalamnya cukup besar. Dalam hal ini, perguruan tinggi tersebut diharapkan dapat menghasilkan lulusan dengan persiapan yang matang untuk mempersiapkan diri menuju dunia kerja. Dengan demikian, mahasiswa tersebut seyogianya memiliki perencanaan karir yang matang sebelum lulus dari perguruan tinggi, sehingga dapat memiliki *career optimism* terutama berkaitan dengan pekerjaan di masa depan.

Gejala-gejala di atas memperlihatkan kecenderungan bahwa masih terdapat mahasiswa yang perlu memerhatikan tingkat *career optimism* yang termasuk dalam perencanaan karir untuk mencapai tujuan karir yang sesuai. Khususnya pada mahasiswa tingkat akhir yang lebih mendekati menuju keputusan karir dalam hal pekerjaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih lanjut terkait *career optimism*, dalam hal ini hubungannya dengan dukungan sosial.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, oleh karena itu rumusan masalah dari penelitian ini yaitu bagaimana hubungan dukungan sosial dengan *career optimism* pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Hasanuddin?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan dukungan sosial dengan *career optimism* pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Hasanuddin.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritik dalam pengembangan keilmuan Psikologi, khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

1.4.2 Manfaat praktis

1.4.2.1 Bagi mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa dalam memahami pentingnya *career optimism*, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk persiapan dunia kerja dan pengambilan keputusan karir.

1.4.2.2 Bagi Perguruan tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan maupun tambahan informasi di perguruan tinggi, serta dapat menjadi salah satu wadah untuk memperoleh solusi terhadap permasalahan *career optimism* pada mahasiswa.

1.4.2.3 Bagi dosen

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi dosen dalam membimbing mahasiswa atau dalam metode belajar yang menunjang mahasiswa memiliki *career optimism*.

1.4.2.4 Bagi orang tua

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi orang tua dalam memperluas wawasan terkait pentingnya dukungan sosial, khususnya dukungan orang tua terhadap pengembangan karir anak, serta dapat menjadi pertimbangan sebagai upaya-upaya dalam meningkatkan *career optimism* anak.

1.4.2.5 Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peneliti selanjutnya sebagai referensi dan bahan pertimbangan untuk melanjutkan penelitian yang berkaitan dengan *career optimism* dengan mempertimbangkan subjek atau variabel lain.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perkembangan Karir

Batjo dan Shaleh (2018) mengartikan karir sebagai keseluruhan pengalaman yang pernah dilalui oleh individu selama hidupnya. Karir juga dapat diartikan sebagai pengalaman dari serangkaian pekerjaan. Dalam hal ini yaitu kegiatan-kegiatan selama individu bekerja. Super & Super (2001) mengemukakan bahwa karir bukanlah pekerjaan, tetapi suatu serangkaian pengalaman yang dimiliki oleh individu.

Pada ilmu psikologi, karir dapat didefinisikan sebagai *vocational psychology*, termasuk konseling, klinis, atau organisasi berdasarkan profesi yang saling berhubungan. Karir hanya ada dalam kehidupan manusia yaitu berupa serangkaian pengalaman yang dilalui dari suatu posisi pekerjaan tertentu. Sedangkan pekerjaan merupakan serangkaian tugas yang diatur untuk membentuk posisi tertentu dan membentuk suatu pekerjaan. Sebuah karir dimulai dari pendidikan dan pekerjaan yang posisinya sebagai siswa, kemudian dilanjutkan dengan kerja dengan suatu pekerjaan pada posisi tertentu yang mungkin sesuai atau tidak sesuai dengan pendidikan yang telah ditempuh (Super & Super, 2001).

Super (Brown & Lent, 2005; Super & Jordaan, 1973) mengembangkan *career development theory* yang mengemukakan bahwa perkembangan karir individu dilalui dengan lima tahapan yang masing-masing memiliki tugas perkembangan yang harus diselesaikan. Tahapan perkembangan yang dimaksud, yaitu:

1. *Growth* (lahir hingga 14 tahun), yang ditandai dengan perkembangan kemampuan, sikap, minat, dan kebutuhan yang terkait dengan konsep diri.

Pada tahapan ini anak mulai membentuk gambaran tentang dirinya yang berhubungan dengan orang lain.

2. *Exploration* (usia 15 hingga 24 tahun), yang ditandai dengan mulai mempersempit pilihan, namun belum menentukan pilihan akhir. Pada tahap ini, individu mengeksplorasi secara umum tentang dunia kerja dan secara khusus mengenai pekerjaan yang disukai.
3. *Establishment* (usia 25 hingga 44 tahun), yang ditandai dengan *trial* dan stabilisasi melalui pengalaman kerja, yaitu individu menjadi lebih mempersempit pilihan karir dalam bidang pekerjaan yang sesuai dan disukai, sehingga individu tersebut dapat berkonsentrasi terhadap pekerjaan yang dipilih dan mengembangkan diri dalam pekerjaan tersebut.
4. *Maintenance* (usia 45 hingga 64 tahun), yang ditandai dengan proses penyesuaian untuk memperbaiki posisi atau situasi kerja, yaitu individu mengembangkan potensi diri dan berusaha mempertahankan apa yang telah dipilih dan dicapainya.
5. *Decline* (usia 65 tahun ke atas) ditandai dengan adanya pertimbangan untuk pensiun, yaitu implikasi yang diperoleh dari pekerjaan, hingga akhirnya pensiun. Pada tahap ini, individu telah melepaskan diri dari pekerjaan dan memasuki konsentrasi lain yang dapat memuaskan masa-masa hidupnya.

2.2 Career Optimism

2.2.1 Definisi Career Optimism

Career optimism atau optimisme karir merupakan kecenderungan terhadap harapan yang memungkinkan individu mendapat hasil terbaik atau menekankan pada aspek positif terhadap pengembangan karir individu di masa depan, serta

kenyamanan dalam melakukan tugas perencanaan karir (Rottinghaus, et al., 2005). Individu yang optimis pada potensi karir akan merasa tertarik dengan karir masa depan, terlibat dalam pembelajaran sesuai dengan gambaran masa depan yang dimiliki, serta memiliki keyakinan dalam proses perencanaan karir akan menuju pada kesuksesan karir. Dengan demikian, individu dengan *career optimism* cenderung melihat hambatan dalam proses karir sebagai jalan menuju kesuksesan karir yang bersifat sementara, sehingga akan bertahan dalam menghadapi kemunduran (Duffy, 2010; Haratsis, Hood, & Creed, 2015; McIlveen, Beccaria, & Burton, 2013).

Individu yang memiliki optimisme terhadap karir dapat beradaptasi lebih baik dengan situasi yang baru. Hal ini dikarenakan fleksibilitas individu yang lebih besar dalam bertindak dan memproses informasi. Dengan demikian, individu yang optimis akan lebih mampu berperilaku dan menyesuaikan keyakinan dengan situasi yang dihadapi dalam proses pengembangan karir. Individu yang optimis dan mudah beradaptasi akan berusaha lebih tinggi dalam mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan, khususnya yang berkaitan dengan pendidikan dan karir, serta terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan pengetahuan pengetahuan (Rottinghaus, 2004).

Career optimism dapat memprediksi tujuan karir individu. Selain itu, dengan *career optimism*, individu dapat melakukan perencanaan karir dan eksplorasi karir, kemampuan beradaptasi, serta optimis (Weber, et al., 2018). Individu dalam *career optimism* cenderung lebih fleksibel, proaktif, dapat beradaptasi, serta lebih terbuka terhadap pengalaman baru. Hal ini memungkinkan individu untuk dapat mengelola karir secara efektif untuk mencapai tujuan karir (Tolentino, et al., 2014).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *career optimism* merupakan kecenderungan individu dalam proses pengembangan karir dengan memiliki harapan terhadap hasil terbaik, serta memiliki motivasi dalam melakukan tugas perencanaan karir untuk pengembangan karir masa depan. Individu dengan *career optimism* cenderung memiliki gambaran atas karir masa depan sehingga dapat melakukan tugas perencanaan karir, serta tertarik dalam pembelajaran dan pengalaman yang berkaitan dengan tujuan karir yang dimiliki. Namun demikian, individu dengan *career optimism* dapat beradaptasi yaitu menyesuaikan kemampuan diri dan keyakinan dengan situasi yang ada di lingkungan yang berkaitan dengan proses karir masa depan, serta melihat kegagalan sebagai pembelajaran dan awal menuju kesuksesan.

2.2.2 Dimensi *Career Optimism*

Adapun dimensi dari *career optimism*, sebagai berikut (Rottinghaus, Day, & Borgen, 2005):

a. Harapan terhadap hasil terbaik

Individu yang memiliki *career optimism* cenderung mengharapkan hasil terbaik dalam proses karirnya. Dalam hal ini, individu yakin bahwa hambatan atau kegagalan yang dilalui selama proses menuju masa depan sebagai langkah menuju kesuksesan karir. Dengan demikian, individu akan memiliki optimisme dan semangat dalam mengejar tujuan karir yang diinginkan dan akan membuat keputusan karir.

b. Menekankan aspek positif dalam pengembangan karir masa depan

Individu dengan *career optimism* cenderung memiliki motivasi dalam mengejar tujuan karir. Individu yakin bahwa dengan memiliki gambaran terkait karir

masa depan, maka dapat membuat keputusan karir yang tepat. Selain itu, dengan *career optimism*, individu dapat memahami minat dan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat menyesuaikannya dalam melakukan perencanaan karir.

c. Melakukan tugas perencanaan karir

Individu yang memiliki *career optimism*, dapat melakukan tugas perencanaan karir dengan nyaman. Dalam hal ini, individu dapat terlibat dalam pengembangan wawasan terutama berkaitan dengan karir, serta terbuka dalam pengalaman baru untuk menambah pengetahuan yang dimiliki. Individu dengan *career optimism* yakin terhadap tujuan karir dan akan membuat keputusan yang tepat.

2.2.3 Faktor yang Memengaruhi Career Optimism

Adapun faktor yang memengaruhi *career optimism*, sebagai berikut:

a. Faktor Internal

1. Emosi

Beberapa hasil penelitian telah menemukan pengaruh emosi terhadap *career optimism* yang berfokus pada keadaan emosi secara umum. Hasil tersebut menunjukkan bahwa emosi positif dan emosi negatif memberikan pengaruh yang berlawanan terhadap *career optimism*. Dalam hal ini, individu dengan tingkat emosi negatif yang lebih tinggi, cenderung kurang optimis tentang karir. Sedangkan individu dengan emosi positif yang lebih tinggi, cenderung lebih optimis tentang karir. Namun, belum ditemukan secara jelas terkait ketahanan dari emosi positif yang dominan ini (Burger & Caldwell, 2000; Chatterjee, Afshan, & Chhetri, 2014).

2. Motivasi

Duffy dan Raque-Bogdan (2010) menemukan bahwa motivasi internal dapat membuat individu lebih optimis dalam karir. Hasil penelitian tersebut memberikan penjelasan bahwa individu yang memiliki motivasi terhadap karir cenderung lebih optimis dan terinspirasi ketika memikirkan tentang karir mereka. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu hal yang berkaitan dengan *career optimism*.

3. Identity

Identitas juga dapat melihat perbedaan *career optimism* yang dimiliki oleh individu. Misalnya yang berkaitan dengan etnis dapat memperlihatkan perbedaan *career optimism* dari latar belakang yang berbeda. Selain itu, identitas dapat menjelaskan bahwa individu yang memiliki eksplorasi terhadap pilihan karir lebih optimis tentang karir daripada individu yang tidak mengeksplorasi pilihan karir (Ahn, et al., 2015).

4. Adaptability resources

Career optimism sebagai bagian dari orientasi positif individu terhadap masa depan. Kemampuan beradaptasi karir (seperti *concern*, *self-control*, *curiosity*, dan *self-confidence* dalam menyesuaikan diri dalam situasi karir) secara positif berkaitan dengan optimisme dalam orientasi masa depan (Santili, et al., 2017). Selain itu, *career adaptability* berhubungan positif dengan *career optimism* individu melalui peningkatan *self-efficacy* (McLennan, et al., 2017).

5. Self-efficacy

Self-efficacy mengacu pada keyakinan umum individu mengenai kemampuan diri dalam melakukan berbagai tugas dan telah ditemukan

memiliki hubungan positif dengan *career optimism* (Chatterjee, et al., 2015; Garcia, et al., 2015; McIlveen, et al., 2013). Selain itu, McLennan, et al. (2017) juga menemukan bahwa *self-efficacy* dalam kaitannya dalam pekerjaan memiliki hubungan positif dengan *career optimism* terhadap karir masa depan pada karyawan. Hal penelitian tersebut menunjukkan bahwa *self-efficacy* secara umum cenderung dapat meningkatkan *career optimism* individu.

b. Faktor Eksternal

1. *Social support*

Beberapa penelitian menemukan bahwa dukungan sosial dapat meningkatkan *career optimism* individu. Chatterjee, et al. (2015) dalam penelitiannya menemukan hubungan positif antara persepsi individu yaitu keyakinan mengenai keyakinan dukungan sosial tentang karir yang diterima dengan dukungan sosial. Beberapa penelitian lain juga menemukan hubungan positif dari dukungan sosial dengan *career optimism* berdasarkan jenis dukungan yang diterima. Salah satunya yaitu dukungan guru dan orang tua yang sama-sama dapat membentuk *career optimism* pada individu (Garcia, et al., 2015). Selain itu, dukungan sosial di tempat kerja juga dapat menumbuhkan *career optimism* seperti melalui bimbingan karir, pembinaan karir, atau konseling karir (Friedman, et al., 1998; Rottinghaus, et al., 2016; Spurr, et al., 2014).

2. *Contextual barriers*

Contextual barriers juga menjadi salah satu faktor mempengaruhi *career optimism*. Beberapa hal yang menjadi hambatan dalam peningkatan *career optimism* pada individu seperti *economic recession*, *disability*, hambatan dalam hubungan interpersonal, kurangnya minat, kurangnya informasi, serta

usia dapat mengarah pada tingkat *career optimism* yang rendah (Hauw & Vos, 2010; Yang, Liu, & Gu, 2017).

2.3 Dukungan Sosial

2.3.1 Definisi Dukungan Sosial

Sarason & Sarason (1985) mengemukakan bahwa dukungan sosial merupakan perilaku yang mengarah pada bantuan terhadap orang lain dalam mengatasi kesulitan dan mengembangkan kompetensi baru. Cobb (Sarason & Sarason, 1985) mengemukakan bahwa dukungan sosial sebagai informasi yang mengarahkan individu bahwa ia dipedulikan dan dicintai. Adapun House (Sarason & Sarason, 1985) mengemukakan bahwa dukungan sosial adalah transaksi interpersonal yang melibatkan satu atau lebih dari hal berikut: (1) kepedulian emosional, seperti suka, cinta, dan empati; (2) bantuan instrumental, seperti barang atau jasa; (3) informasi yang berkaitan dengan lingkungan; dan (4) penilaian informasi yang relevan dengan evaluasi diri.

Adapun dua pandangan luas terkait dukungan sosial secara umum, yaitu: (1) dukungan sosial dipandang sebagai situasi khusus yang berkaitan dengan mengatasi masalah atau peristiwa stress tertentu; (2) dukungan sosial dipandang sebagai kontributor untuk pengembangan pribadi dan sosial individu (Cohen & Wills, 1985; Rollins & Thomas, 1979; dalam Pierce, Sarason, & Sarason, 1996). Dukungan sosial mengacu pada kenyamanan, kepedulian, penghargaan, atau bantuan yang tersedia untuk individu dari orang lain atau kelompok (Sarafino & Smith, 2011). Dukungan dapat diperoleh dari berbagai sumber, seperti pasangan, keluarga, teman, dokter, guru, suatu organisasi atau komunitas, dan sebagainya. Individu yang memiliki dukungan sosial percaya bahwa mereka

dicintai, dihargai, dan merupakan bagian dari suatu jejaring sosial. Dengan demikian, dukungan sosial mengacu pada tindakan yang diperoleh dari orang lain di mana individu menerima suatu dukungan dengan merujuk pada perasaan atau persepsi individu bahwa kenyamanan, kepedulian, dan bantuan akan tersedia apabila dibutuhkan (Sarafino & Smith, 2011).

Pierce, Sarason, & Sarason (1996) mengemukakan dukungan sosial mencakup tiga komponen berikut:

1. *Support schemata*, mencakup ekspektasi individu terkait lingkungan sosial dalam memberikan bantuan apabila dibutuhkan. Pendekatan ini berkaitan dengan penelitian terkait persepsi individu dan skema sosial yang menunjukkan bahwa individu mengembangkan skema tentang orang lain yang mencakup harapan untuk perilaku masa depan (Fiske & Taylor, 1984; Markus & Zajonc, 1985; dalam Pierce, Sarason, & Sarason, 1996). Dalam hal ini, individu memiliki persepsi tentang ketersediaan orang lain yang dapat mengandalkan suatu dukungan sebagai dukungan sosial yang dirasakan.
2. *Supportive Relationships*, berkaitan dengan ketersediaan dukungan dari orang lain pada umumnya, yaitu dukungan dari orang-orang yang memiliki hubungan khusus satu sama lain. Dalam hal ini, upaya yang dilakukan oleh kedua partisipan dalam "saling mendukung" satu sama lain menekankan keterkaitan sebagai dua peran yang berbeda, yaitu penyedia dukungan dan penerima dukungan.
3. *Supportive Transactions*, berkaitan dengan transaksi yang melibatkan pertukaran perilaku antara dua orang atau lebih. Hal ini melibatkan interaksi dalam dukungan sosial, cenderung menghasilkan respons dari penerima dukungan, yaitu individu akan mengupayakan memberikan perilaku suportif

pada pemberi dukungan. Selain itu, individu yang menerima dukungan sosial cenderung lebih peka terhadap situasi lingkungan dengan mengupayakan untuk memberikan perilaku suportif terhadap orang lain yang memungkinkan membutuhkan bantuan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan bantuan yang diperoleh individu dari orang lain dalam mengatasi masalah atau untuk mengembangkan kompetensi. Hal tersebut menimbulkan kepercayaan bahwa individu dipedulikan dan dicintai. Adapun bantuan yang dimaksud dapat diberikan dalam berbagai bentuk, seperti dukungan emosional, dukungan informasi, dukungan instrumental, dan sebagainya.

2.3.2 Jenis-Jenis Dukungan Sosial

Sarafino dan Smith (2011) mengemukakan empat jenis dukungan sosial, yaitu sebagai berikut:

1. *Emotional or esteem support*, yaitu berkaitan dengan empati, kepedulian, penghargaan positif dan dorongan yang diberikan kepada individu. Hal ini dapat memberikan kenyamanan dan keyakinan bahwa dirinya dicintai.
2. *Tangible or instrumental support*, yaitu dukungan yang melibatkan bantuan secara langsung. Misalnya, memberikan atau meminjamkan uang kepada keluarga yang membutuhkan, atau membantu mengerjakan tugas teman yang kesulitan.
3. *Informational support*, yaitu berkaitan dengan pemberian saran, arahan, atau umpan balik terkait perilaku atau hasil dari sesuatu yang telah dilakukan oleh

individu. Misalnya, individu yang sedang sakit memperoleh informasi mengenai cara menyembuhkan penyakit dari dokter atau keluarga.

4. *Companionship support*, yaitu mengacu pada ketersediaan orang lain untuk menghabiskan waktu bersama individu, sehingga memberikan perasaan bahwa individu tersebut merupakan bagian dari suatu kelompok orang yang telah berbagi minat dan kegiatan.

2.3.3 Dimensi Dukungan Sosial

Adapun dimensi dukungan sosial yang dikemukakan oleh Cutrona & Russell (1987) adalah sebagai berikut:

1. *Guidance*

Guidance berkaitan dengan bimbingan berupa saran atau informasi sebagai dukungan yang diberikan. Dukungan ini paling sering ditemukan dari guru, mentor, atau orang tua.

2. *Reliable alliance*

Reliable alliance berkaitan dengan jaminan bahwa orang lain dapat diandalkan untuk bantuan nyata. Dukungan ini paling sering diberikan oleh keluarga.

3. *Reassurance of worth*

Reassurance of worth berkaitan dengan pengakuan atas kompetensi, keterampilan, dan nilai individu dari orang lain. Individu dengan *reassurance of worth* yang tinggi dapat berfungsi lebih efektif dalam peningkatan *self-efficacy* dan *self esteem*.

4. *Opportunity for nurturance*

Opportunity for nurturance berkaitan dengan perasaan bahwa orang lain bergantung pada individu untuk kesejahteraan mereka. *Nurturance* lebih sering ditemukan yaitu bersumber dari keturunan seseorang atau pasangan.

5. *Attachment*

Attachment berkaitan dengan kedekatan emosional yang diperoleh individu sehingga dapat memperoleh rasa aman. *Attachment* lebih sering diberikan oleh pasangan, sahabat atau teman dekat, dan keluarga.

6. *Social integration*

Social integration berkaitan dengan rasa memiliki dalam suatu kelompok yang memiliki minat, perhatian, dan kegiatan yang sama. *Social integration* lebih sering ditemukan dari teman. Ikatan yang diperoleh dari *social integration* ini dapat memberikan rasa kenyamanan, keamanan, kesenangan, dan identitas.

2.4 Hubungan Dukungan Sosial dengan *Career Optimism*

Dukungan sosial merupakan salah satu aspek yang berperan penting dalam menumbuhkan *career optimism* (Chatterjee, et al., 2014; Friedman, Kane, & Cornfield, 1998). Secara statistik telah ditemukan bahwa dukungan sosial berkaitan erat dengan kesehatan, *well-being*, prestasi akademik, dan *career success*. Selain itu, fasilitas di lingkungan memberikan dukungan untuk pencapaian karir individu, salah satunya yaitu dukungan sosial. Hal tersebut berkaitan dengan sejauh mana teman, keluarga, maupun orang lain yang hadir dalam kehidupan individu dapat memberikan dukungan sosial dalam peluang mengejar tujuan karir. Selain itu, dukungan sosial yang ditandai dengan empati,

kepedulian, cinta, serta kepercayaan dari keluarga, teman, dan orang lain yang hadir dalam kehidupan merupakan hal penting selama masa transisi yang disertai dengan tekanan, seperti kehilangan pekerjaan. Dengan demikian, dukungan sosial dapat membantu individu untuk beradaptasi dengan perubahan di lingkungan (Chatterjee, et al., 2014).

Selain itu, Garcia, Restubog, Bordia, Bordia, & Roxas (2015) juga menemukan hubungan dukungan sosial dengan *career optimism*, seperti dukungan guru dan dukungan orang tua yang sama-sama dapat membentuk *career optimism* khususnya pada mahasiswa. Dukungan sosial lainnya, seperti pembinaan karir dan konseling karir juga dapat menumbuhkan *career optimism* pada individu (Spurk, et al., 2014). Dengan demikian, dukungan sosial dapat diperoleh dari mana saja untuk dapat menumbuhkan *career optimism* pada individu.

Dukungan sosial dapat diperoleh dari berbagai sumber, seperti keluarga, pasangan atau kekasih, teman, atau komunitas. Individu yang memiliki dukungan sosial percaya bahwa mereka dicintai, dihargai, dan merupakan bagian dari jejaring sosial, seperti keluarga atau komunitas, sehingga dapat membantu individu saat dibutuhkan. Dengan demikian, dukungan sosial mengacu pada keyakinan individu bahwa dirinya menerima dukungan dari orang disekitarnya (Sarafino & Smith, 2011).

Dukungan sosial mengacu pada kenyamanan, kepedulian, penghargaan, atau bantuan yang tersedia untuk individu dari orang-orang disekitarnya atau komunitas tertentu (Uchino, dalam Sarafino & Smith, 2011). Hal tersebut tentu dibutuhkan dalam meningkatkan *career optimism*, sesuai dengan definisi yang dikemukakan oleh Rottinghaus, et al. (2005) yaitu salah satunya individu dapat

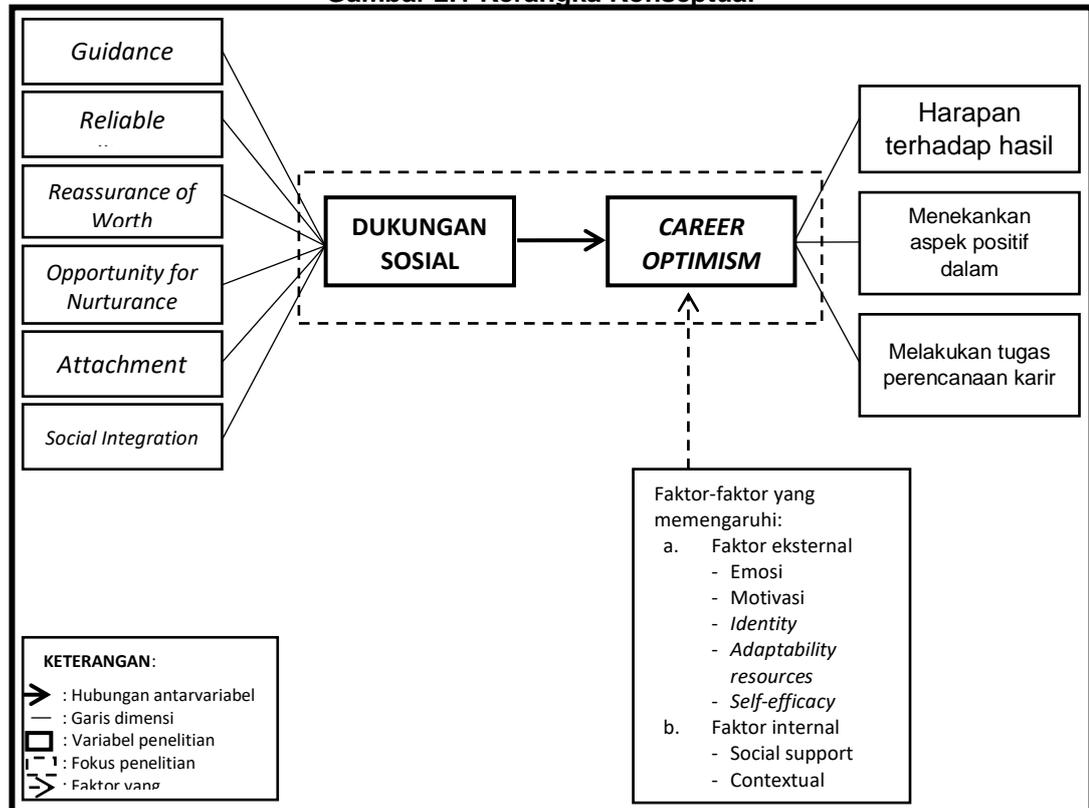
memiliki kenyamanan dalam melakukan perencanaan karir. Dalam hal ini, kenyamanan dapat diperoleh salah satunya dari dukungan sosial individu.

Hubungan dukungan sosial dengan *career optimism* juga dapat dijelaskan melalui *social cognitive career theory* (SCCT) yang telah banyak digunakan pada beberapa penelitian untuk menjelaskan bagaimana *career optimism* berkembang dari perspektif kognitif-sosial (Lent, Brown, & Hackett, 1994). Teori ini berdasar pada teori kognitif sosial Bandura dengan berfokus pada beberapa variabel, (seperti *self-efficacy*, *outcome expectations*, dan *goals*) dan berkaitan dengan interaksi individu dengan orang lain dan variabel tentang lingkungan (seperti *gender*, *race/ethnicity*, *social supports*, and *barriers*) dalam konteks pengembangan karir individu. SCCT juga termasuk teori kognitif sosial yang berkaitan dengan proses individu dalam membentuk minat akademik dan pekerjaan, membuat pilihan dalam pendidikan dan pekerjaan, serta mencapai prestasi atau keberhasilan di sekolah dan pekerjaan (Lent, Hackett, & Brown, 1999; Lent, Brown, Hackett, 2000).

SCCT mengemukakan bahwa *career optimism* dapat dibangun dengan menekankan peran sosial dalam mengarahkan keyakinan dan harapan individu (Lent, et al., 1994). Selain itu, SCCT juga memandang dukungan sosial dapat memfasilitasi atau bahkan menghambat pengembangan *career optimism* individu (Garcia, et al., 2015).

2.5 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Career optimism atau optimisme karir merupakan kecenderungan terhadap harapan yang memungkinkan individu mendapat hasil terbaik atau menekankan pada aspek positif terhadap pengembangan karir individu di masa depan, serta kenyamanan dalam melakukan tugas perencanaan karir (Rottinghaus, et al., 2005). *Career optimism* dapat memprediksi tujuan karir individu. Selain itu, dengan *career optimism*, individu dapat melakukan perencanaan karir dan eksplorasi karir, kemampuan beradaptasi, serta optimis (Weber, et al., 2018). Dengan demikian, individu dengan *career optimism* cenderung memiliki harapan terhadap hasil terbaik, serta memiliki motivasi dalam melakukan tugas perencanaan karir. Hal ini termasuk dalam proses pengembangan karir individu dengan gambaran terhadap

karir masa depan, sehingga cenderung dapat melakukan tugas perencanaan karir, serta tertarik dalam pembelajaran dan pengalaman yang berkaitan dengan tujuan karir yang dimiliki.

Career optimism memiliki tiga dimensi, yaitu harapan terhadap hasil terbaik, menekankan aspek positif dalam pengembangan karir masa depan, dan melakukan tugas perencanaan karir. Individu yang memiliki harapan terhadap hasil yang baik yakin bahwa setiap hambatan atau kegagalan yang dilalui selama proses perjalanan karir merupakan langkah menuju kesuksesan karir. Individu dengan *career optimism* cenderung memiliki gambaran terkait karir masa depan, sehingga cenderung dapat membuat keputusan karir yang sesuai. Selain itu, individu dengan *career optimism* juga cenderung dapat melakukan tugas perencanaan karir dengan baik, serta yakin terhadap tujuan karir untuk membuat keputusan karir yang tepat (Rottinghaus, Day, & Borgen, 2005).

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi *career optimism* pada individu yang dibagi menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Secara internal, faktor yang dapat memengaruhi *career optimism* individu, terdiri dari emosi, motivasi, *identity*, *adaptability*, *resources*, dan *self-efficacy*. Adapun secara eksternal, faktor yang dapat memengaruhi *career optimism* individu, terdiri dari *social support* dan *contextual barriers*.

Adapun dukungan sosial merupakan salah satu variabel yang berperan penting pada tingkat *career optimism* pada individu. Hal ini juga dikemukakan dalam beberapa hasil penelitian bahwa dukungan sosial memiliki hubungan dengan *career optimism* pada individu. Dukungan sosial yang dimaksud dapat diperoleh dari berbagai sumber, seperti orang tua, guru, pasangan, teman, rekan kerja, dan orang disekitar lainnya (Chatterjee, et al., 2014; Friedman, Kane, &

Cornfield, 1998; Garcia, Restubog, Bordia, Bordia, & Roxas, 2015; Spurr, et al., 2014; Rottinghaus, et al., 2005).

Sarason & Sarason (1985) mengemukakan bahwa dukungan sosial merupakan perilaku yang mengarah pada bantuan terhadap orang lain dalam mengatasi kesulitan dan mengembangkan kompetensi baru. Cobb (Sarason & Sarason, 1985) mengemukakan bahwa dukungan sosial sebagai informasi yang mengarahkan individu bahwa ia dipedulikan dan dicintai. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa dukungan sosial merupakan bantuan yang diperoleh individu dari orang lain dalam mengatasi masalah atau mengembangkan suatu kompetensi, di mana hal tersebut cenderung membuat individu yakin bahwa ia dipedulikan dan dicintai. Dukungan sosial ini dapat diperoleh dari berbagai sumber dan berbagai bentuk. Adapun yang termasuk dimensi dari dukungan sosial, terdiri dari *guidance*, *reliable alliance*, *reassurance of worth*, *opportunity for nurturance*, *attachment*, dan *social integration* (Cutrona & Russell, 1987).

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan teori di atas, maka peneliti hipotesis, yaitu sebagai berikut:

H₀ : Tidak ada hubungan dukungan sosial dengan *career optimism* pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Hasanuddin.

H₁ : Ada hubungan dukungan sosial dengan *career optimism* pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Hasanuddin.