

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk melihat serta mengetahui pengaruh dari *perceived social support* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa magang MBKM. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived social support* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *career adaptability* pada mahasiswa magang MBKM. Temuan lain dari penelitian ini adalah bahwa mahasiswa magang MBKM cenderung memiliki *perceived social support* maupun *career adaptability* yang tinggi. Hal ini berarti mereka merasa mendapatkan dukungan sosial yang besar dari keluarga, teman maupun *significant others* lain dalam kehidupan mereka. Mereka juga memiliki kepedulian, keyakinan, keingintahuan terhadap karir mereka di masa depan dan bahkan merasa mampu mengendalikan hasil dari tugas-tugas yang dilaksanakan terkait karir mereka.

5.2 Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived social support* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *career adaptability* mahasiswa magang MBKM. Namun secara terpisah ditemukan bahwa *perceived social support* dan *career adaptability* mereka cenderung tinggi. Hal ini berarti mereka bukan hanya merasa bahwa mereka didukung oleh keluarga, teman dan *significant others*, tetapi mereka juga peduli dengan perkembangan maupun perubahan pada karir mereka, meskipun tingkat dukungan tersebut tidak dapat mengubah tingkat *career adaptability* mereka. Jika terjadi perubahan, maka faktor lainlah yang menyebabkan perubahan tersebut.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fachri et al. (2022) pada 86 mahasiswa psikologi Universitas Andalas yang sedang menjalani tahun terakhir. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa *perceived social support* memiliki pengaruh yang signifikan dengan kekuatan sedang terhadap *career adaptability* pada mahasiswa psikologi yang sedang menyelesaikan tugas akhirnya di Universitas Andalas. Perbedaan yang muncul dalam penelitian ini

mungkin disebabkan karena situasi dan target yang dihadapi oleh mahasiswa magang MBKM berbeda dengan yang dihadapi oleh mahasiswa yang sedang menyelesaikan skripsi. Target mahasiswa skripsi adalah membuktikan kemampuan berpikir ilmiah sementara target mahasiswa magang adalah membuktikan keterampilan kerjanya (Costanty, 2019).

Menilik dari sudut pandang lain, hasil dalam penelitian ini ternyata cukup sejalan dengan temuan Mahfud et al. (2022), yang menyatakan bahwa *career adaptability* pada mahasiswa Politeknik Negeri Balikpapan tidak dipengaruhi oleh *social support*. Penelitian ini mengungkapkan bahwa dukungan sosial tidak memiliki pengaruh langsung terhadap *career adaptability*. Dukungan sosial atau yang disebut *social support* memiliki dua konsep utama, yaitu *received social support* dan *perceived social support*. *Received social support* merujuk pada bantuan atau dukungan nyata yang diterima seseorang dari lingkungan sosialnya, seperti bantuan finansial, emosional, atau informasi dari keluarga, teman, atau rekan kerja (Lakey & Cohen, 2015). Sementara, *perceived social support* mengacu pada sejauh mana seseorang merasakan bahwa dirinya didukung oleh lingkungan sosialnya, terlepas dari apakah dukungan tersebut benar-benar diterima atau tidak (Zimet et al., 1988).

Keterkaitan antara dukungan sosial dan *career adaptability* mungkin tidak langsung, tetapi dapat melibatkan faktor lain yang berperan dalam proses tersebut. Salah satu faktor yang berhubungan dengan *career adaptability* adalah *self-efficacy*. *Self-efficacy*, atau keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas, telah banyak diteliti sebagai faktor yang memengaruhi kemampuan seseorang dalam beradaptasi dengan perubahan karir. Dalam konteks mahasiswa magang MBKM, *self-efficacy* dapat berperan penting dalam membantu mereka menghadapi berbagai tantangan di dunia kerja, menyesuaikan diri dengan lingkungan baru, serta mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk keberlanjutan karir mereka.

Self-efficacy memang adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap CA, namun hal ini mungkin belum dimiliki atau masih perlu dikembangkan oleh para mahasiswa magang MBKM. Salah satu cara untuk meningkatkan *self-efficacy* atau *career self-efficacy* sesuai penelitian Mahfud et al. (2022) adalah dengan

meningkatkan pemahaman terkait karir atau pekerjaan, salah satu caranya adalah dengan memiliki dukungan dari mentor. Mentor atau program mentoring yang efektif dapat meningkatkan jejaring profesional, memperbesar kesempatan pengembangan karir, meningkatkan keyakinan diri dan kompetensi serta resiliensi (Davey et al., 2020).

Menindaklanjuti dugaan di atas, peneliti melakukan wawancara lanjutan terhadap dua orang informan penelitian untuk mendapatkan informasi lebih lanjut tentang kedua variabel tersebut. Subjek pertama menyatakan bahwa kesempatan MBKM diperoleh dari Dosen. Posisi kerja subjek pertama merupakan guru TK di sekolah anak berkebutuhan khusus. Posisi kerja tersebut sesuai dengan sasaran karirnya di masa depan karena sebelumnya ia ingin bekerja sebagai guru TK. Subjek pertama juga bercerita bahwa orangtua dan dosen yang sangat berperan dalam membuatnya masuk MBKM. Dosen yang memberikan informasi serta mendorongnya untuk mengikuti program MBKM, sementara orangtua memberikan dukungan moral dan motivasi. Setelah melaksanakan program MBKM ini, subjek pertama mengatakan bahwa keinginannya untuk menjadi guru TK tetap tidak berubah, justru ia semakin yakin untuk bekerja menjadi guru TK.

Subjek pertama juga menekankan bahwa peran mentor sangat berpengaruh terhadap kesuksesannya dalam menjalani magang. Kesuksesan ini dibuktikan dengan subjek pertama nyaris memperoleh nilai A untuk magang MBKM-nya. Tidak hanya memiliki peran sebagai pembimbing yang memberikan dukungan dan masukan, mentor juga membantu subjek pertama untuk yakin akan kemampuannya dalam menjalankan tugasnya di tempat magang. Pengalaman magang MBKMnya tersebut memberi banyak wawasan dan keterampilan yang semakin memperkuat keyakinannya terhadap pilihan kariernya. Subjek pertama merasa bahwa pengalaman langsung menangani anak-anak berkebutuhan khusus sangat membantunya dalam memahami karier di dunia pendidikan anak usia dini.

Sama halnya dengan subjek pertama, subjek kedua juga mengatakan bahwa kesempatan magangnya ini diperoleh dari dosen. Posisi kerja subjek kedua merupakan asisten psikolog di salah satu biro psikologi di Jakarta. Hal ini tidak sesuai dengan sasaran karir di masa depannya kariernya dimana sebelumnya subjek kedua ingin menjadi staf SDM. Subjek kedua merasa bahwa dirinya-lah yang

berperan agar ia bisa masuk program MBKM ini. Subjek mengatakan bahwa peran pembimbing kerja sangat membantu subjek dalam memahami lingkungan kerja, membantu dalam mengatasi tantangan yang muncul selama magang berlangsung serta membantu dalam meningkatkan rasa percaya diri dalam menghadapi dinamika dunia kerja. Setelah melaksanakan program magangnya ini, ia merasa pekerjaan sebagai asisten psikolog ia merasa pekerjaan sebagai asisten psikolog sangat menyenangkan. Menurut subjek kedua, bekerja sebagai asisten psikolog ini mampu membantu dalam mengembangkan keterampilan seperti kemampuan analisis, komunikasi, serta pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika psikologi manusia. Ia juga menyadari bahwa keterampilan ini dapat menjadi nilai tambah jika nantinya ia bekerja sebagai staf SDM, karena banyak aspek dalam bidang psikologi yang relevan dengan manajemen sumber daya manusia.

Kedua subjek memperlihatkan mentor atau pembimbing kerja terhadap pengembangan karier. Hasil wawancara dengan kedua subjek kemudian dikaitkan dengan dimensi *career adaptability*. Pada dimensi *career concern*, kedua subjek memiliki *career concern* atau kepedulian karir yang baik. Subjek pertama menunjukkan tingkat *concern* yang tinggi, yang terlihat dari kejelasan tujuan kariernya sejak awal yaitu sebagai guru TK. Salah satu tahap perencanaan kariernya yaitu dengan mengikuti program magang MBKM sesuai dengan posisi yang diinginkan yang kemudian semakin memperkuat keyakinannya terhadap pilihan profesi tersebut. Subjek kedua juga menunjukkan *career concern* yang cukup baik walaupun posisi magang tidak sesuai dengan rencana awal sebagai HRD. Namun pengalaman magang subjek kedua memberikan manfaat untuk masa depannya. Pada dimensi *career control*, subjek kedua menunjukkan *career control* yang baik dimana keputusannya untuk mengikuti program MBKM ini atas kemauannya dia sendiri. Hal ini menunjukkan tingkat kemandirian yang tinggi dalam mengelola pilihan pilihan kariernya. Berbeda dengan subjek pertama dimana dalam memilih karier, ia memperoleh dorongan dari dosen dan orangtua yang menjadi faktor eksternal dalam menentukan kariernya. Walaupun dalam memilih kariernya, subjek pertama dibantu oleh faktor eksternalnya, tapi subjek pertama tetap memiliki kontrol dalam memanfaatkan pengalaman tersebut untuk mendukung perkembangan kariernya.

Subjek kedua menunjukkan *career curiosity* yang baik. Hal ini dibuktikan dengan ketertarikan subjek kedua untuk mengeksplorasi bidang kerja yang berbeda dengan keinginan yang sebelumnya. Walaupun sebelumnya subjek kedua ingin menjadi HRD, tetapi ia terbuka untuk mencoba hal yang berbeda yang nantinya ilmu tersebut berguna dimasa depan. Berbeda dengan subjek pertama yang tidak terlalu fokus mengeksplorasi pilihan kariernya, dimana sejak awal ia memiliki kejelasan jalur kariernya. Meskipun begitu, ia tetap berusaha untuk mengembangkan keterampilan baru selama menjalani magang. Terakhir, terkait dengan *career confidence* dari kedua subjek menunjukkan *career confidence* yang cukup baik. Subjek pertama menunjukkan *career confidence* yang kuat yang dibuktikan dengan ia mampu menghadapi segala tantangan selama ia menjadi guru TK anak berkebutuhan khusus. Subjek kedua juga cukup memiliki *career confidence* yang baik, walaupun bidang pekerjaan tidak sesuai dengan keinginannya. Namun, ia mampu belajar serta menyesuaikan diri dengan tantangan yang ada.

Hasil wawancara tersebut juga menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak hanya diperoleh dari teman, keluarga dan *significant others* namun peran mentor atau pembimbing kerja juga memiliki peran penting dalam mendukung mahasiswa magang. Mentor atau pembimbing kerja tidak hanya memberikan arahan atau masukan terkait dengan tugas yang dikerjakan, tetapi juga membantu mahasiswa magang dalam memahami budaya kerja, meningkatkan rasa percaya diri serta menghadapi tantangan yang muncul selama magang. Bentuk dukungan yang diberikan oleh mentor atau pembimbing kerja dapat berupa motivasi, arahan teknis dan dukungan emosional yang dapat membantu mahasiswa merasa lebih tenang dan percaya diri dalam menjalani peran mereka di tempat magang. Oleh karena itu, mentor menjadi salah satu aspek yang memiliki peran dalam meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang terus berkembang.

Informasi dari para responden memperlihatkan bahwa kepedulian, kontrol, keingintahuan dan keyakinan terhadap pengalaman magang dan karir mereka di masa depan tidak dipengaruhi oleh *perceived social support* PPS yang muncul dari keluarga, teman maupun SO. Menurut peneliti, tidak adanya pengaruh yang muncul antara *perceived social support* dan *career adaptability* pada mahasiswa magang

MBKM disebabkan karena mahasiswa yang menjalani magang MBKM ini sedang berada dalam proses adaptasi kariernya. Tidak adanya pengaruh antara kedua variabel tidak menentukan mahasiswa tersebut memiliki *career adaptability* rendah. Pada tahap ini, mahasiswa magang sedang berada dalam proses adaptasi dengan tugas, transisi kerja dan trauma kerja. Mahasiswa cenderung lebih mengandalkan faktor internal seperti motivasi diri, pengalaman langsung, serta keterampilan yang diperoleh selama magang dibandingkan dengan dukungan sosial dari lingkungan sekitar. Hal ini sejalan dengan teori adaptasi karier yang menekankan bahwa individu yang berada dalam fase eksplorasi karier lebih fokus pada pengembangan diri dan strategi pemecahan masalah secara mandiri. Savickas dan Porfeli (2012) menjelaskan bahwa *career adaptability* dipengaruhi oleh empat dimensi yaitu *career concern*, *career control*, *career curiosity* dan *career confidence*. Tinggi rendahnya tingkat *career adaptability* partisipan pada penelitian ini tidak dipengaruhi oleh *perceived social support* yang diterima. Rendahnya tingkat *career adaptability* dalam penelitian ini juga dapat disebabkan oleh kurangnya salah satu atau beberapa dari dimensi tersebut. Apabila seorang mahasiswa magang kurang percaya diri serta tidak mempunyai kekhawatiran dalam menghadapi tantangan di dunia kerja. Maka kemampuan mereka dalam beradaptasi di lingkungan magang akan rendah.

Kemudian adanya faktor lain yaitu dukungan dari mentor yang memiliki peran penting dalam membantu mahasiswa dalam mengembangkan adaptabilitas dalam karir. Mentor memiliki peran dalam memberikan bimbingan serta membantu mahasiswa dalam mengidentifikasi potensi serta kelemahan mahasiswa selama menjalani proses magang. Selain itu pengalaman praktis yang diperoleh selama magang juga menjadi faktor utama dalam meningkatkan kemampuan adaptasi mahasiswa. Dengan menghadapi tantangan secara langsung, mahasiswa mampu belajar bagaimana mengatasi masalah atau hambatan dalam dunia kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Rudolph et al. (2016) menjelaskan bahwa *career adaptability* juga dapat dipengaruhi oleh faktor psikologis individu yaitu, motivasi intrinsik serta kepercayaan diri serta pengalaman sebelumnya dibandingkan dengan dukungan sosial. Walaupun mahasiswa magang MBKM memperoleh dukungan sosial namun mahasiswa juga membutuhkan faktor lain

untuk dapat mengembangkan kemampuan beradaptasi karier di dunia kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program MBKM perlu mempertimbangkan faktor lain selain dukungan sosial untuk membantu mahasiswa beradaptasi dalam dunia kerja. Selain memberikan lingkungan sosial yang mendukung, program ini juga harus berfokus pada pengembangan keterampilan kerja, refleksi atas pengalaman magang, dan bimbingan karier yang lebih intensif. Dengan demikian, mahasiswa bisa lebih siap menghadapi dunia kerja dengan mengandalkan kemampuan dan kesiapan diri mereka sendiri, bukan hanya bergantung pada dukungan dari orang lain.

Kemudian, *perceived social support* mengacu pada sejauh mana individu tersebut memperoleh dukungan dari lingkungan sosialnya seperti teman, keluarga, atau rekan kerja. Dukungan yang diperoleh dapat berupa dukungan emosional (memberikan motivasi dan semangat), dukungan informasional (nasehat), dan dukungan apresiatif (pengakuan atas pencapaian seseorang) (Zimet et al., 1988). Jika dikaitkan dengan mahasiswa magang MBKM, dukungan sosial tersebut dapat membantu saat menghadapi tantangan selama melaksanakan magang. Namun dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa *perceived social support* tidak memiliki pengaruh pada *career adaptability* mahasiswa magang MBKM. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya, bahwa dukungan sosial dapat membantu individu dalam menyesuaikan diri dengan perubahan karier serta meningkatkan rasa percaya diri dalam mengambil keputusan terkait dengan pekerjaan (Guan et al., 2015) .

Dimensi PSS yang digunakan dalam penelitian ini mencakup dukungan dari orang tua, teman dan *significant others*. Menilik lebih jauh dimensi-dimensi tersebut, maka hasil penelitian ini berseberangan dengan hasil penelitian oleh Fatmasari et al. (2024) yang menggunakan variabel *parent-child interpersonal* dan *friendship quality* untuk melihat *academic stress*. Penelitian didasari pemikiran bahwa dukungan keluarga dapat dilihat dari kualitas hubungan antara anak dengan orang tuanya serta memandang bahwa tugas magang mahasiswa pada dasarnya adalah tugas akademik. Temuan mereka adalah bahwa *parent-child interpersonal* berpengaruh sedang (14,5%) dan *friendship quality* berpengaruh lemah (7,2%)

terhadap *academic stress*, yang berarti keluarga dan teman memiliki pengaruh terhadap tingkat stres mahasiswa MBKM.

Dengan demikian, meskipun hasil dalam penelitian ini *menunjukkan perceived social support* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *career adaptability*, faktor lain seperti dukungan dari mentor dan *self efficacy* menjadi aspek yang lebih dominan dalam membantuk kemampuan adaptasi mahasiswa di dunia kerja.

5.3 Saran

5.3.1 Saran Metodologis

Peneliti selanjutnya disarankan untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam terkait *career adaptability* dan *perceived social support*, terutama dalam konteks mahasiswa magang di berbagai bidang industri. Penelitian ini dapat memperluas wawasan dalam psikologi dan industri, serta menjadi dasar pengembangan teori yang relevan dengan kesiapan karier mahasiswa.

5.3.2 Saran Praktis

a. Bagi Universitas

Pihak universitas diharapkan dapat melakukan pengujian *career adaptability* pada mahasiswa yang akan melaksanakan magang, untuk mengidentifikasi mahasiswa dengan tingkat *career adaptability* yang rendah. Selanjutnya, universitas dapat memberikan perlakuan khusus, seperti pelatihan atau workshop, guna meningkatkan keterampilan yang berpengaruh langsung terhadap *career adaptability*, salah satunya melalui penguatan *self-efficacy*.

b. Bagi Mahasiswa

Mahasiswa diharapkan tidak hanya menjalani magang sebagai kewajiban akademik, tetapi juga sebagai kesempatan untuk mengembangkan keterampilan profesional. Mahasiswa juga perlu menyadari pentingnya *career adaptability* dengan proaktif mencari informasi tentang dunia kerja, meningkatkan keterampilan, serta menyesuaikan diri dengan tantangan selama magang.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam terkait *sosial support* dan *career adaptability*, yang berfokus pada peran mentor sebagai sumber dukungan utama bagi mahasiswa magang.

