

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Career Adaptability

2.1.1 Definisi Career Adaptability

Konsep *career adaptability* ini telah didefinisikan oleh beberapa ahli. Menurut Savickas dan Porfeli (2012) menguraikan *career adaptability* sebagai “*career adaptability is a psychosocial construct that denotes an individual's resources for coping with current and anticipated tasks, transitions, traumas in their occupational roles that, to some degree large or small, alter their social integration*” (Savickas & Porfeli, 2012, p. 663). Inti dari definisi tersebut merujuk pada kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dalam pekerjaan dan lingkungan kerja. Kemampuan ini mencakup kesiapan untuk menghadapi tugas baru, terus belajar secara mandiri, dan mengarahkan jalur karier sesuai dengan perkembangan yang terjadi.

Kemudian, menurut Rottinghaus et al. (2005) mendefinisikan *career adaptability* sebagai “*career adaptability is a tendency affecting the way an individual views his or her capacity to plan and adjust to changing career plans and work responsibilities, especially in the face of unforeseen events* (Rottinghaus et al., 2005, p. 5)”. *Career adaptability* didefinisikan sebagai kemampuan beradaptasi karier adalah sebuah kecenderungan yang mempengaruhi cara individu memandang kapasitasnya dalam merencanakan dan menyesuaikan diri dalam rencana karier dan tanggung jawab pekerjaan, terutama ketika menghadapi peristiwa yang tak terduga. Berbeda dengan Kossek et al. (1998) mendefinisikan “*career adaptability as the ability to adapt to changing career circumstances and propose it as an indikator of openness to change and ability to handle the stresses of a new career context* (Kossek et al., 1998, p. 942)”. *Career adaptability* didefinisikan sebagai kemampuan untuk beradaptasi pada kondisi karier sebagai indikator keterbukaan terhadap perubahan serta kemampuan dalam menangani tekanan dalam rencana karier.

Peneliti menggunakan definisi *career adaptability* menurut Savickas dan Porfeli (2012) karena definisi milik Savickas dan Porfeli (2012) cenderung lebih

melibatkan pada kemampuan individu mulai dari proses mempersiapkan diri untuk terlibat langsung dalam pekerjaan sehingga mampu menyelesaikan tugas serta menyelesaikan masalah yang tidak dapat diduga akibat adanya perubahan pada kondisi dalam pekerjaan. Peneliti memperoleh hasil pencarian di *Google Scholar* dalam lima tahun terakhir, yaitu sebanyak 176 penelitian yang menggunakan teori Savickas dan Porfeli (2012) dengan berbagai subjek. Sebanyak 45 penelitian yang membahas topik serupa dengan menggunakan teori Savickas dan Porfeli (2012) dalam konteks *career adaptability* pada mahasiswa magang.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang telah menggunakan definisi *career adaptability* menurut Savickas dan Porfeli sebagai acuan. Salah satunya yaitu penelitian Fachri et al. (2022) yang dilakukan pada 86 mahasiswa psikologi Universitas Andalas yang sedang menjalani tahun akhir saat pandemi Covid-19. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan pada *perceived social support* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa tahun akhir mahasiswa psikologi Universitas Andalas pada masa Covid-19.

2.1.2 Dimensi Career Adaptability

Konsep *career adaptability* menurut Savickas dan Porfeli (2012) memiliki empat dimensi sebagai berikut:

a. *Career concern* (kepedulian karier)

Career concern merupakan dimensi pertama dalam *career adaptability*. Dimensi ini yang berkaitan dengan masa depan, yang mampu membantu individu berorientasi dalam mempersiapkan masa depan kariernya. *Career concern* mampu meningkatkan kesiapan individu sehingga menjadi sadar akan tugas yang akan dihadapi, pilihan yang harus diambil pada jangka waktu pendek ataupun pada masa yang akan datang serta transisi kerja. Tindakan tersebut memungkinkan seseorang untuk merencanakan usaha yang dilakukan untuk mencapai keberhasilan di masa yang akan datang.

b. *Career control* (pengendalian karier)

Career control adalah dimensi kedua dalam *career adaptability*. Dimensi tersebut memberi gambaran tentang sejauh mana individu bertanggung jawab

dalam membangun kariernya. Hal ini melibatkan pengendalian diri sehingga individu menjadi terstruktur dan teliti dalam menyelesaikan tugas dan beradaptasi dengan transisi kerja.

c. *Career curiosity* (keingintahuan karier)

Career curiosity adalah dimensi ketiga dalam *career adaptability* yang berkaitan dengan seberapa besar rasa keingintahuan serta menggali kesesuaian antara diri individu dengan minat di dunia kerja. Rasa ingin tahu tersebut mendorong individu untuk mencoba hal baru, meningkatkan kompetensi dalam informasi pekerjaan serta pengetahuan.

d. *Career confidence* (keyakinan karier)

Career confidence adalah dimensi keempat dalam *career adaptability* yang berkaitan dengan keyakinan diri akan kemampuan yang ada dalam diri individu untuk dapat melakukan aktivitas serta membuat pilihan mengenai kariernya. Keyakinan diri tersebut muncul dari pengalaman eksplorasi individu yang berkaitan dengan pekerjaannya.

2.1.3 Faktor yang mempengaruhi *Career Adaptability*

Beberapa faktor yang memiliki pengaruh pada *career adaptability* menurut Savickas dan Porfeli (2012), yaitu:

a. *Self Efficacy*

Self efficacy merupakan sebuah keyakinan individu terkait dengan kemampuan yang dimiliki dalam mengelola dan mengambil tindakan yang sesuai untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepercayaan diri ini mampu membantu individu dalam menghadapi tantangan dan berusaha untuk mencapai tujuan.

b. *Hope*

Hope (harapan) mengacu pada dorongan atau motivasi individu untuk dapat menetapkan dan mencapai tujuan, serta kemampuan dalam menemukan cara untuk dapat mencapainya.

c. *Optimism*

Optimism mengacu pada keyakinan bahwa hal-hal baik akan terjadi di masa depan dan individu memiliki peran dalam mewujudkan hal baik tersebut. Individu yakin untuk dapat berhasil pada saat ini dan yang akan datang, serta percaya bahwa semua akan berjalan dengan baik walaupun menghadapi berbagai rintangan

d. *Resiliency*

Resiliency (ketahanan) merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk dapat bangkit kembali dari tekanan atau kesulitan dan tetap berusaha untuk dapat mencapai tujuan.

e. *Emotional Intelligence*

Menurut Coetzee dan Harry (2014), *emotional intelligence* berperan penting dalam *career adaptability* yang mampu memberikan wawasan mengenai rencana intervensi yang mampu mendorong individu dalam mengelola perkembangan karier dan kesejahteraan di dalam dunia kerja yang penuh dengan tantangan.

f. *Perceived Social Support*

Menurut Ozdemir dan Guneri (2017), *perceived social support* menjadi aspek yang berpengaruh dalam *career adaptability*. Dukungan yang diperoleh dari individu lain mampu mempengaruhi suatu individu dalam observasi terkait kariernya. Bentuk dukungan yang diberikan yaitu informasi serta dorongan yang dapat membantu individu dalam menentukan kariernya.

2.2 Perceived Social Support

2.2.1 Definisi Perceived Social Support

Konsep *perceived social support* menurut Zimet et al. (1988, 31) mengungkapkan bahwa *perceived social support* merupakan sebuah pandangan seorang individu tentang sejauh mana ia memperoleh dukungan yang diperoleh

dari, teman, keluarga serta *significant others* lainnya. *Perceived social support* berpengaruh secara signifikan pada penerima dukungan sosial karena hal tersebut mengacu pada kesan tentang dukungan yang diperoleh. Dimensi *perceived social support* menurut yaitu *family support, friend support dan significant other support*.

Konsep *perceived social support* juga didefinisikan oleh Moghtader dan Shamloo, dan Hailey. Menurut Moghtader dan Shamloo (2019) mengungkapkan bahwa “*perceived social support is also focused on the cognitive assessment of the individual from his/ her environment and his/ her confidence level in the fact that help and support are available (Moghtader & Shamloo, 2019, p. 108)*”. Dukungan sosial yang dirasakan ini berfokus pada evaluasi kognitif individu terhadap lingkungannya terkait dengan dukungan yang ada. Individu yang memiliki dukungan sosial yang rendah maka individu tersebut akan mengalami kecemasan, ketidakmampuan serta penolakan sosial. Berbeda dengan Hailey et al. (2023) mengungkapkan bahwa “*Perceived social support is considered a sensitive measure of the ability to cope with challenges and is associated with physical and mental health outcomes and better quality of life (Hailey et al., 2023)*”. Konsep dukungan sosial ini mengacu pada bagaimana individu memandang teman, keluarga dan kolega yang bersedia memberikan dukungan praktis dan mendukung secara keseluruhan ketika dibutuhkan.

Penelitian ini menggunakan konsep dari Zimet et al. (1988) karena cenderung melihat sejauh mana individu memperoleh dukungan sosial dari keluarga, teman serta *significant others*. Walaupun konsep *perceived social support* menurut Zimet et al. (1988) sangat lampau, namun konsep tersebut masih digunakan pada penelitian hingga saat ini. Teori *perceived social support* milik Zimet et al. (1988) cukup banyak digunakan pada beberapa penelitian di Indonesia, salah satunya Aliyah dan Sulisworo Kusdiyati (2021) menggunakan teori *perceived social support* milik Zimet et al. (1988) untuk melihat pengaruh *perceived social support* terhadap *psychological distress* pada remaja di masa pandemi covid-19. Adapun penelitian lainnya yang dilakukan oleh Fauzia et al. (2024) menggunakan teori *perceived social support* milik Zimet et al. (1988) untuk melihat peran *perceived social support* terhadap *academic anxiety* pada mahasiswa tahun pertama.

2.2.2 Dimensi *Perceived Social Support*

Perceived social support menurut Zimet et al. (1988) mengungkapkan, terdapat tiga dimensi yang mempengaruhi *perceived social support* yaitu:

a. *Family Support*

Dorongan yang diberikan oleh keluarga seperti dukungan secara emosional, dianggap mampu membantu individu dalam membuat keputusan.

b. *Friend Support*

Dukungan yang diberikan oleh teman dapat membantu individu dalam melakukan aktivitas sehari-hari.

c. *Significant Other Support*

Dukungan yang diberikan dari seseorang yang spesial dapat membuat individu merasa dihargai dan nyaman.

2.2.3 Faktor yang mempengaruhi *Perceived Social Support*

Zimet et al. (1988) mengungkapkan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *perceived social support* yaitu :

a. *Gender*

Gender menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *perceived social support*. Perempuan dianggap lebih memperoleh *perceived social support* dibandingkan dengan laki-laki. Perempuan cenderung dianggap mempunyai keterampilan dalam menjalin hubungan yang baik dibandingkan dengan laki-laki.

b. *Personality Type* (Tipe kepribadian)

Personality type merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *perceived social support*. Menurut Zimet et al. (1988) menemukan bahwa individu dengan kepribadian yang ekstrovert dianggap memiliki tingkat *perceived social support* yang tinggi. Hal ini diakibatkan karena adanya pengalaman yang terjadi sebelumnya dari individu tersebut.

2.3 Kerangka Berpikir

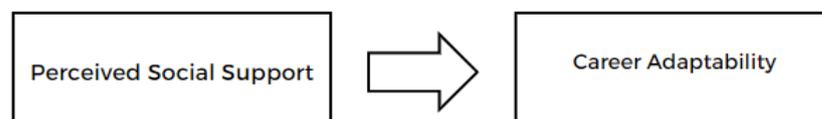
Kemampuan beradaptasi di dunia kerja yang semakin dinamis, terutama bagi mahasiswa yang tengah menjalani program magang. Proses magang tidak hanya menuntut penguasaan tugas profesional, tetapi juga kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan baru yang penuh tantangan. Magang memberikan mahasiswa kesempatan untuk memahami dunia kerja secara langsung sekaligus mengasah keterampilan agar lebih siap menghadapi tantangan tersebut. Namun, kemampuan beradaptasi ini tidak muncul secara otomatis. Salah satu faktor yang memengaruhinya adalah dukungan sosial yang dirasakan oleh mahasiswa. Dukungan dari keluarga, teman, atau mentor dapat membantu mereka menghadapi stres dan kecemasan yang muncul selama magang. Penelitian ini akan mengeksplorasi hubungan antara *perceived social support* dengan *career adaptability* mahasiswa di dunia kerja.

Teori yang mendasari penelitian ini mencakup *perceived social support* dan *career adaptability*. Teori *perceived social support* menurut Zimet et al. (1988) menjelaskan sebuah pandangan seorang individu tentang sejauh mana ia memperoleh dukungan yang diperoleh dari, teman, keluarga serta *significant others* lainnya. Dukungan sosial dapat berupa dukungan emosional maupun bantuan praktis yang memberikan rasa aman dan meningkatkan kepercayaan diri mahasiswa magang. Sementara itu, *career adaptability* menurut Savickas dan Porfeli (2012) mengacu pada kemampuan yang dimiliki individu dalam menyelesaikan tugas, terlibat langsung dalam peran pekerjaan serta mampu mengatasi masalah yang tidak dapat diduga atau diprediksi yang akan terjadi karena perubahan dalam kondisi kerja. Savickas dan Porfeli (2012) menjelaskan bahwa *career adaptability* dipengaruhi oleh empat dimensi yaitu kepedulian karier (*career concern*), pengendalian karier (*career control*), keingintahuan karir (*career curiosity*) dan keyakinan karier (*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.

Pengaruh antara *perceived social support* dan *career adaptability* menunjukkan bahwa dukungan sosial yang dirasakan oleh mahasiswa dapat berkontribusi dalam meningkatkan kemampuan mereka untuk beradaptasi di dunia kerja. Mahasiswa yang mendapatkan dukungan emosional dan praktis dari keluarga, teman, atau mentor cenderung memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan selama magang. Dukungan ini dapat membantu mereka mengembangkan keterampilan pemecahan masalah, mengambil keputusan yang lebih baik terkait karier, serta tetap termotivasi meskipun menghadapi tekanan di lingkungan kerja. Sebaliknya, kurangnya dukungan sosial dapat membuat mereka merasa tertekan dan kesulitan menghadapi ketidakpastian. Oleh karena itu, dukungan sosial menjadi elemen penting dalam meningkatkan ketahanan mental dan kemampuan beradaptasi mahasiswa di dunia kerja.

Dalam program magang MBKM, mahasiswa yang mendapatkan dukungan sosial lebih mudah menyesuaikan diri dengan pekerjaan, bisa membangun koneksi profesional, dan lebih percaya diri dalam mengambil keputusan terkait kariernya. Oleh karena itu, penting bagi kampus, perusahaan, dan lingkungan sekitar untuk menciptakan suasana yang mendukung mahasiswa dalam mengembangkan kemampuan beradaptasi dalam karier. Hal ini tidak hanya membantu mereka menjalani magang dengan lebih baik, tetapi juga mempersiapkan mereka untuk menghadapi dunia kerja di masa depan.



Gambar 2 1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

- a. Hipotesis null (H_0): Tidak ada pengaruh *perceived social support* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa magang MBKM.
- b. Hipotesis alternatif (H_a): Terdapat pengaruh *perceived social support* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa magang MBKM.