HUBUNGAN ANTARA OPTIMISME DENGAN ADAPTABILITAS KARIR PADA MAHASISWA GENERASI Z

Isma Shafira Putri, Reny Yuniasanti

Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta
Korespondensi: reny.yuniasanti@mercubuana-yogya.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between optimism and career adaptability in Generation Z students. There were 102 subjects in the study with the criteria of active students, aged 18- 22 years selected using purposive sampling method. Two scales used in this research were the Career Adapt-Adaptability Scale (CAAS) and the optimism scale. Data analyzed using Pearson product-moment shows a significant positive correlation between optimism and career adaptability among Generation Z students ($r = 0.553$ $p < 0.001$). The coefficient of determination (R^2) is 0.306, indicating that the optimism variable contributes a 30.6% variance in career adaptability. Therefore, higher education needs to foster optimism in students to improve their adaptation to changing circumstances that may affect their future careers.

Keywords: *optimism, career adaptability, students, generation z*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara optimisme dan kemampuan beradaptasi karir pada siswa Generasi Z. Subyek penelitian berjumlah 102 orang dengan kriteria mahasiswa aktif berusia 18-22 tahun yang dipilih menggunakan metode *purposive sampling*. Dua skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Career Adapt-Adaptability Scale* (CAAS) dan skala optimisme. Data yang dianalisis menggunakan *product-moment Pearson* menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara optimisme dan kemampuan beradaptasi karir pada siswa Generasi Z ($r = 0.553$ $p < 0,001$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.306 menunjukkan bahwa variabel optimisme memberikan kontribusi variansi karir sebesar 30.6%. Oleh karena itu, perguruan tinggi perlu menumbuhkan optimisme pada mahasiswa untuk meningkatkan adaptasi terhadap perubahan keadaan yang mungkin mempengaruhi karir masa depan mereka.

Kata kunci: optimisme, adaptabilitas karir, mahasiswa, generasi z

PENDAHULUAN

Generasi Z yaitu generasi yang lahir pada tahun 2001 hingga sekarang (Ali & Purwandi, 2016). Generasi Z juga dikenal sebagai generasi internet dan pakar seluler pertama (Ozkan & Solmaz, 2015). Generasi Z memiliki krisis yang cukup parah sejak dini yang membentuk pola pikir pragmatis dalam merencanakan dan mempersiapkan masa depan dibandingkan dengan Generasi Milenial yang lebih optimis (Purwani & Purwani, 2020).

Menurut Howe dan Strauss (2000), selain rentang tahun kelahiran 3 hal mendasar yang membedakan antar generasi yaitu mengenai *perceived membership, common belief and behaviors* dan *common location in history*. Generasi Y dan Z memiliki kesamaan yang lebih mengenal internet daripada generasi sebelumnya. Perbedaannya yang paling terlihat yaitu generasi Z dapat melakukan pekerjaan *multitasking* lebih banyak daripada generasi Y terutama yang berkaitan dengan dunia maya. Generasi Y memiliki dalam bekerja menginginkan untuk menjadi pemimpin, akan tetapi generasi Z lebih cenderung memikirkan apa yang harus

dikerjakan pada saat ini daripada berorientasi untuk masa depannya. Generasi yang merupakan kelahiran tahun 2001 saat ini lebih banyak yang sebagai mahasiswa.

Mahasiswa sebagai *emerging adulthood* membutuhkan bantuan untuk menghadapi tantangan karir pada abad 21 dan tantangan perkembangan karir. Mahasiswa sebagai dewasa muda seringkali dihadapkan dengan situasi keadaan dunia yang tidak stabil dan ketidakpastian yang melekat dalam tahap perkembangan dewasa muda. Berdasarkan teori dari Santrock (2007) salah satu tugas dari remaja adalah untuk melakukan perencanaan karier dan berperan dalam lingkungan sosial. Mereka akan mulai untuk melakukan tahapan eksplorasi karier yang terdiri dari eksplorasi diri dan eksplorasi lingkungan. Melalui tahapan eksplorasi ini maka mahasiswa akan menemukan suatu *insight* akan tujuan karier serta strategi apa saja yang akan dilakukannya dalam mencapai karier yang diinginkan.

Adaptabilitas karir merupakan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan keadaan yang berhubungan dengan karir dan memprediksi kemajuan dalam pengembangan karir (Bocciardi et al., 2017). Melalui adaptabilitas karir, individu memiliki kapasitas untuk mengasah dan menggunakan sumber-sumber psikososial yang penting untuk mengubah diri dan situasi untuk kepuasan dan kesuksesan karir. Aspek-aspek adaptabilitas karir menurut Savickas dan Porfeli (2012) meliputi *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence*. Menurut Savickas dan Porfeli (2012), *career concern* sebagai orientasi individu pada masa depan dan mempersiapkan diri untuk mencapai karir sehingga mereka yang kurang memiliki *career control* sering melakukan prokrastinasi, menjadi perfeksionis, atau tidak mampu memutuskan pilihan dan kebingungan. *Career curiosity* merupakan kekuatan individu dalam mengeksplorasi berbagai peran dan kondisi yang akan dibutuhkan untuk karir mereka di masa yang akan datang. Aspek ini ditunjukkan dalam beberapa perilaku seperti mencoba hal baru, mengambil resiko, mencari informasi, dan perasaan ingin tahu. Koen (2012) menyatakan bahwa *career confidence* sebagai rasa kepercayaan diri pada keberhasilan dalam melakukan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai karir yang dipilih.

Tantangan menyelesaikan tugas-tugas akademik saat masih perkuliahan dan menghadapi dunia kerja yang dihadapi oleh mahasiswa Generasi Z di era industri 4.0 ini menuntut mereka memiliki cara atau strategi yang memerlukan mentoring atau arahan dari atasan maupun senior dalam melakukan tugas atau bekerja (Gaidhani dkk, 2019). Seharusnya mahasiswa Generasi Z yang hidup berdampingan dengan pesatnya perkembangan teknologi memiliki kemampuan untuk beradaptasi lebih baik. Iorgulescu (2016) menjelaskan berbagai karakteristik yang dimiliki oleh mahasiswa Generasi Z diantaranya keterampilan *multitasking*, memiliki sikap optimis dan profesional dalam memandang masa depan, cukup kreatif dan inovatif serta memiliki jiwa kewirausahaan, cenderung berkomunikasi secara virtual yang memberikan pengaruh negatif dalam keterampilan komunikasi formal.

Namun, fakta dilapangan menunjukan bahwa adaptabilitas karir mahasiswa Generasi Z saat ini cenderung kurang. Penelitian yang dilakukan oleh Sukarno dkk (2018) mengungkapkan bahwa kemampuan adaptasi karir pada mahasiswa Generasi Z masih pada kategori sedang (36%) dan rendah (27%), sedangkan kategori tinggi hanya 37% dari jumlah responden. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan beradaptasi karir masih belum maksimal dikuasai Generasi Z sebagai tenaga kerja di masa depan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada hari sabtu, 9 Oktober 2021, dilakukan secara *online* melalui *WhatsApp* dengan sembilan orang subjek yang merupakan mahasiswa Generasi Z di Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Wawancara yang dilakukan mengacu pada aspek-aspek adaptabilitas karir menurut Savickas dan Porfeli (2012) yaitu

perhatian karir, sikap dan kompetensi yang terkait dalam perencanaan, mendorong perilaku penanganan kesadaran dan persiapan, membantu individu untuk menanggapi tuntutan lingkungan kerja pada mahasiswa Generasi Z. Hasil yang didapat dari wawancara tersebut sebanyak dua dari sembilan orang subjek mengatakan bahwa mereka merasa belum percaya diri dengan karirnya atau *career confident*. Lalu, sebanyak tiga dari sembilan orang subjek merasa cukup yakin dengan karirnya, sementara sebanyak empat dari sembilan orang subjek merasa pesimis dan kurang keingintahuan akan karir. Berdasarkan hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa separuh dari partisipan merasa pesimis dan kurang keingintahuan akan karir, serta merasa kurang percaya diri dalam yang sejalan dengan temuan penelitian terdahulu mengenai Generasi Z yang kurang memiliki kemampuan adaptabilitas karir.

Berdasarkan penelitian terdahulu menunjukkan masalah karir dan pekerjaan yang dialami oleh Generasi Z seperti, cenderung kurang sabar, berpikiran instan, dan individualistis (Singh & Dangmei, 2016). Padahal dunia kerja saat ini membutuhkan proses pengembangan karir, bukan aktivitas yang instan. Akibatnya, pola kerja Generasi Z terkadang menghambat akurasi pekerjaan, sedangkan keakuratan pekerjaan merupakan evaluasi penting dari kinerja karyawan yang akan berdampak pada stabilitas dan keberlanjutan karir Generasi Z (Arar & Öneren, 2018). Generasi Z sulit menerima untuk bersosialisasi kepada lingkungan hidup, cenderung introvert dan lebih mengutamakan dunia maya sebagai tempat bersosialisasi mendorong Generasi Z menjadi generasi yang memiliki tingkat kecakapan rendah untuk berkomunikasi lisan dan cenderung memiliki etika yang sangat buruk, tidak bisa menghargai satu sama lain dengan keadaan yang berada disekitar (Wahyuningsih, Oganda, & Anggraeni, 2021). Generasi Z adalah generasi digital dengan kemampuan *problem-solving* yang lemah, kurang memiliki, kurang dalam menganalisis situasi dan membuat keputusan (Pebryawan & Luwiyanto, 2018). *Career adaptability* dan kaitannya dengan optimisme pada generasi z menjadi topik yang sangat penting untuk dipelajari lebih lanjut sebagai informasi yang membantu arahan intervensi yang dapat membangun *career adaptability* yang dibutuhkan oleh mahasiswa.

Othman dan Kamal (2018) menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *career adaptability* adalah *hope, optimism, resilience, perceived social support* dan *hardiness*. Buyukgoze-Kavas (2014) menemukan bahwa optimisme berkorelasi dengan empat aspek adaptabilitas karir dimana mahasiswa yang memiliki tingkat optimisme tinggi dapat mudah mengatasi tantangan dan perubahan dalam dunia kerja dan karir. Lebih lanjut mereka menjelaskan bahwa mahasiswa yang *resilient, hopeful* dan optimis cenderung menilai dirinya lebih adaptif pada karir mereka. Optimisme merupakan salah satu faktor penting dari adaptabilitas karir yang sejalan dengan temuan wawancara oleh peneliti mengindikasikan Generasi Z yang pesimis dan tidak tertarik untuk beradaptasi dan mengembangkan karir.

Optimisme merupakan keyakinan bahwa peristiwa yang buruk dipandang sebagai sesuatu yang tidak substantif, tidak berpengaruh pada aktivitas yang dilakukan, dan tidak secara langsung disebabkan oleh dirinya tetapi juga bisa disebabkan karena orang orang lain (Seligman, 2008). Lebih lanjut Seligman menjelaskan bahwa individu yang optimis memiliki cara pandang yang positif ketika menghadapi sesuatu atau masalah, sedangkan ketika mengalami suatu peristiwa yang menyenangkan individu yang optimis yakin bahwa peristiwa tersebut akan berlangsung lama, dan dapat terjadi dalam situasi yang berbeda disebabkan oleh diri sendiri. Terdapat tiga aspek optimisme yaitu, kesenangan menetap (kepermanenan), kegagalan sesaat (pervasif) dan dimensi diri (personalisasi) (Seligman, 2006). Aspek-aspek optimisme adalah mempunyai pengendalian atas perasaan negatifnya, menganggap dirinya sebagai orang yang mampu untuk memecahkan masalah, merasa mempunyai pengendalian atas masa depan, selalu gembira

bahkan ketika tidak bisa merasa bahagia, menerima apa yang tidak dapat diubah (Karnes & McGinnis, 1995).

Buyukgoze-Kavas (2016) menemukan bahwa optimisme berkorelasi tingkat sedang dengan adaptabilitas karir dan keempat dimensinya. Mahasiswa yang memiliki tingkat optimisme tinggi dapat mudah mengatasi tantangan dan perubahan terkait kerja dan karir. Penelitian lainnya oleh Buyukgoze-Kavas (2016) menemukan bahwa mahasiswa yang resilien, penuh harapan dan optimis cenderung menilai dirinya lebih adaptif pada karir mereka. Hasil penelitian serupa ditemukan oleh Sagala dan Umam (2019) bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial dan optimisme terhadap *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir. Lebih lanjut hasil penelitian Mahanani dkk (2018) terhadap mahasiswa di Surakarta menemukan ada korelasi antara optimism dengan *career adaptability*. Hasil penelitian Indrayana (2020), pada siswa SMK kelas XII di Cirebon juga sejalan menunjukkan terdapat hubungan positif antara optimism dengan *career adaptability*.

Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian permasalahan penelitian ini menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara optimisme dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Generasi Z? Hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara optimisme dengan adaptabilitas karir. Optimisme berkaitan dengan gambaran tentang masa depan yang ingin diraih. Individu yang memiliki optimisme masa depan cenderung memiliki gambaran tentang tujuan berupa sebuah target yang dapat diraih sehingga menyebabkan individu tersebut melakukan usaha nyata dalam meraih tujuan yang diinginkan. Artinya, semakin tinggi tingkat optimisme mahasiswa Generasi Z maka semakin tinggi kemampuan adaptabilitas karirnya. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat optimisme mahasiswa generasi Z maka semakin rendah kemampuan adaptabilitas karirnya.

METODE PENELITIAN

Subjek penelitian ini adalah mahasiswa aktif perguruan tinggi berusia 18-21 tahun yang diambil dengan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu Skala Adaptabilitas Karir, yaitu *Career Adapt-Adaptabilities Scale* (CAAS) yang dibuat oleh Savickas dan Porfeli (2012) dan skala Optimisme dalam penelitian ini menggunakan skala (Listiana, 2008). Contoh item dari skala *Career Adapt-Adaptabilities Scale* (CAAS) yaitu “Saya mencari kesempatan untuk mengembangkan potensi diri”. Contoh item dari skala Optimisme yaitu “Saya tetap bersemangat mengerjakan tugas walaupun sedang menghadapi masalah”. Skala yang digunakan memiliki 4 pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), STS (Sangat Tidak Sesuai). Hasil uji daya beda Skala Adaptabilitas Karir yaitu antara 0.447 – 0.703, dengan nilai uji reliabilitas *Cronbach’s Alpha* sebesar 0.941. Hasil uji daya beda skala Optimisme yaitu antara 0.080 – 0.778 dengan nilai uji reliabilitas *Cronbach’s Alpha* sebesar 0.876. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu variabel tergantungan dan variabel bebas. Keseluruhan data dianalisis menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang diisi oleh 102 subjek. Responden dalam penelitian mahasiswa Generasi Z dengan rentang usia 18-22 tahun. Gambaran terkait subjek dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Deskripsi Subjek Penelitian

Jenis Kelamin		Data Demografi					Total
		Usia					
Laki-laki	Perempuan	18	19	20	21	22	102 Orang
35 Orang	67 Orang	21 Orang	40 Orang	30 Orang	11 Orang	1 Orang	

Deskripsi data penelitian yang digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis penelitian ini diperoleh dari dua skala yaitu skala Adaptabilitas Karir dan skala Optimisme. Sebagian besar responden penelitian ini adalah perempuan dan berusia 19 tahun.

Tabel 2
Deskripsi Statistik Data Penelitian

Variabel	N	Data Hipotetik			Data Empirik				
		Mean	Skor		SD	Mean	Skor		
			Min	Max			Min	Max	
Adaptabilitas karir	102	60	24	96	12	81.29	61	96	9.51
Optimisme	102	67.5	27	108	13.5	78.45	55	102	9.89

Berdasarkan hasil analisis skala adaptabilitas karir diperoleh data hipotetik dengan rentang skor 24 – 96, rerata (*mean*) hipotetik 60 dengan standar deviasi (SD) 12. Sedangkan hasil dari data empiric, yaitu rentang skor 61 – 96, rerata (*mean*) empirik 81.29 dan standar deviasi (SD) 9.51. Sedangkan, hasil analisis skala optimisme dengan jumlah aitem sebanyak 27 menunjukkan rentang skore 27 – 108, rerata (*mean*) hipotetik 67.5 dengan standar deviasi (SD) 13.5. Hasil dari data empirik yaitu rentang skor 55 – 102, rerata (*mean*) empirik 78.45 dan standar deviasi (SD) 9.89.

Tabel 3
Kategorisasi Skala Adaptabilitas Karir

Kategorisasi	Pedoman	Skor	N	Persentase
Tinggi	$X > \mu + 1. \Sigma$	$X > 72$	93	91.2 %
Sedang	$\mu - 1. \sigma < X < \mu + 1. \Sigma$	$48 < X < 72$	9	8.8 %
Rendah	$X < \mu - 1. \Sigma$	$X < 48$	0	0 %
Total			102	100 %

Berdasarkan hasil kategorisasi nilai mean dan standar deviasi hipotetik diperoleh hasil kategori tinggi sebanyak 93 subjek (91.2%), kategori sedang sebanyak 9 subjek (8.8%) dan tidak ada data subjek dengan kategori rendah. Mayoritas responden termasuk ke dalam kategorisasi adaptabilitas karir tinggi.

Tabel 4

Kategorisasi Skala Optimisme

Kategori	Pedoman	Skor	N	Presentase
Rendah	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 32$	5	5%
Sedang	$\mu - 1\sigma \leq X < \mu + 1\sigma$	$32 \leq X < 48$	80	80%
Tinggi	$X > (\mu + 1\sigma)$	$X > 48$	15	15%
		Total	100	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi berdasarkan nilai mean dan standar deviasi hipotetik diperoleh hasil kategori tinggi sebanyak 42 subjek (41.2%), kategori sedang sebanyak 60 subjek (58.8%) dan tidak ada data subjek dengan kategori rendah. Mayoritas responden termasuk dalam kategori optimism sedang.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis model *one sample Kolmogorov-Smirnov* (KS-Z). Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov Smirnov* untuk variabel Adaptabilitas Karir diperoleh sebaran data tidak mengikuti distribusi normal ($p = 0.000$). Priyatno (2010) mengatakan bahwa data yang banyaknya lebih dari 30 maka dapat dikatakan terdistribusi normal dan biasa disebut sampel besar. Data dalam penelitian ini menggunakan subjek sebanyak 102 orang, sehingga data dapat dikatakan terdistribusi normal. Hubungan antara Adaptabilitas Karir dengan Optimisme merupakan hubungan yang linear

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Pearson *product-moment*. Dari analisis *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh korelasi antara adaptabilitas karir dan optimisme dengan koefisien korelasi (r) = 0.553 dengan $p = 0.000$ ($p < 0.050$) yang berarti ada hubungan positif antara optimisme dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Generasi Z. Hasil besar koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan positif antara optimisme dan adaptabilitas karir pada mahasiswa generasi Z tergolong sedang. Interpretasi dari data tersebut menunjukkan saat mahasiswa generasi Z memiliki sikap, harapan, pemikiran atau keyakinan yang bersifat positif maka ia cenderung akan lebih siap dan mampu untuk menyesuaikan diri atau beradaptasi dengan lingkungan dan perubahan yang terjadi dalam dunia kerja. Selain itu, hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.306 yang menunjukkan bahwa variable optimism berkontribusi sebesar 30.6% terhadap varians adaptabilitas karir, dan sisanya sebesar 69.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Pembahasan

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa optimisme memiliki hubungan dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Generasi Z, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Hubungan positif antara optimisme dengan adaptabilitas karir menunjukkan bahwa semakin tinggi optimisme maka semakin tinggi adaptabilitas karir mahasiswa Generasi Z. Begitupula sebaliknya, semakin rendah optimisme maka semakin rendah adaptabilitas karir mahasiswa Generasi Z.

Adanya hubungan antara optimisme dengan adaptabilitas karir mahasiswa Generasi Z membuktikan bahwa setiap aspek optimisme memberikan sumbangan yang positif terhadap adaptabilitas karir. Meskipun terdapat variabel lain selain optimisme yang juga berperan dalam mempengaruhi adaptabilitas karir mahasiswa Generasi Z, tetapi optimisme tetap berperan penting sebesar 30.6% terhadap adaptabilitas karir. Ada tiga faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir yaitu *hope, optimism, hardiness* (Othman, 2018). Temuan penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian Indrayana (2020) pada siswa SMK kelas XII di Cirebon,

menunjukkan terdapat hubungan positif antara *optimism* dengan *career adaptability*. Mahasiswa yang memiliki pandangan positif terhadap perjalanan karirnya akan lebih mampu menyesuaikan diri dalam mencapai tujuan karirnya (Agustine & Riasnugrahani, 2022). Lebih lanjut hasil penelitian Erizon (2022) terhadap mahasiswa di universitas negeri Padang menemukan ada korelasi positif yang signifikan antara *optimism* dengan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir.

Berdasarkan hasil kategorisasi skor variabel adaptabilitas karir diketahui bahwa mayoritas subjek penelitian termasuk ke dalam kategori tinggi. Berdasarkan skor kategorisasi ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa Generasi Z memiliki kesiapan, mampu merencanakan, serta mampu mengambil keputusan terhadap masa depan karir yang sesuai dengan definisi adaptabilitas karir oleh Rossier (dalam Tladinyane & Merwe, 2016). Ia mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai respon kesiapan dan sumber coping individu, yang digunakan untuk merencanakan, mengeksplorasi, dan menginformasikan keputusan mengenai kemungkinan masa depan karir mereka.

Sedangkan, berdasarkan kategorisasi skor variabel optimisme diketahui bahwa mayoritas subjek penelitian memiliki skor dengan kategori sedang. Sebagian besar mahasiswa Generasi Z memandang sesuatu yang baik bersifat menetap, mampu menjelaskan sesuatu yang mungkin terjadi, pantang menyerah, memandang sesuatu yang baik bersifat internal atau berasal dari diri sendiri sedangkan sesuatu yang buruk bersifat eksternal atau berasal dari luar atau lingkungan seperti penjelasan aspek optimisme oleh Seligman (2008), yaitu *permanence*, *perfasiveness*, dan *personalization*.

Permanence berkaitan dengan adaptabilitas karir dimana individu menganggap dirinya sebagai orang yang mampu untuk memecahkan masalah dan dapat bangkit dari masalahnya, individu yang kurang fokus pada karirnya akan kurang dalam perencanaan dan pesimis terhadap karirnya. Asumsi ini sejalan dengan hasil penelitian menurut Savickas (2013) dimana individu yang mampu bangkit dari kegagalan dan berpikir bahwa hal negatif yang sedang dialaminya tidak bersifat selamanya akan lebih mampu beradaptasi dengan karirnya.

Aspek *perfasiveness* yang digambarkan dengan individu yang optimis akan mencari sebab dari permasalahan, apabila sesuatu yang baik terjadi akan berdampak kepada hal lainnya termasuk dengan masa depan karirnya. Mahasiswa yang optimis terhadap masa depan akan lebih berorientasi pada tujuan yang dapat dicapai nantinya. Mahasiswa menjadi bersemangat, dan mampu menghadapi berbagai tantangan, serta mampu bangkit dari kegagalan dengan harapan positif dapat mewujudkan tujuan itu. Hal ini yang kemudian mendorong individu untuk berusaha bersaing meraih prestasi yang lebih baik dan memuaskan. Optimisme akan masa depan yang dimiliki mahasiswa Generasi Z diasumsikan dapat mempengaruhi kemampuan adaptabilitas karir.

Lalu aspek *personalization* menggambarkan cara individu menilai penyebab dari suatu peristiwa bersumber dari internal atau eksternal. Individu yang optimis memandang penyebab dari suatu peristiwa baik terjadi bersumber dari internal atau diri sendiri. Jika suatu peristiwa buruk terjadi, individu yang optimis akan berpikir penyebabnya berasal dari eksternal atau orang lain. Mahasiswa Generasi Z yang memiliki optimisme akan masa depan minimal memiliki gambaran tentang sesuatu yang ingin dicapainya di masa depan maupun hasil positif yang bisa diraihinya. Asumsi diatas didukung oleh penelitian oleh Raynor (dalam Petri dan Govern, 2004) yang mengungkapkan bahwa aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan tujuan masa depan adalah variabel penting yang menentukan dorongan untuk berkarir.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, terdapat hubungan yang positif antara optimisme dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Generasi Z. Artinya, semakin tinggi optimisme maka semakin tinggi pula adaptabilitas karir mahasiswa Generasi Z. Optimisme berkontribusi sebesar 30% terhadap varians adaptabilitas karir dan sisanya sebesar 70% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dapat mempertimbangkan dan meneliti faktor eksternal dan internal lain yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karir pada mahasiswa Generasi Z. Selain itu hasil penelitian ini dapat diimplikasikan oleh universitas untuk pengembangan program persiapan karir mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustine, E.A., & Riasnugrahani, M. (2023). Peran career optimism terhadap career adaptability pada mahasiswa. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 5 (2), 824-832.
- Ali, H., & Purwandi, L. (2016). *Indonesia 2020: The urban middle-class millennials*. Alvara Research Center.
- Arar, T., & Öneren, M. (2018). Role of talent management in career development of Generation Z: a case study of a telecommunication firm. *International Academic Journal of Social Sciences*, 5(1).
- Azwar, S. (2019). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka pelajar.
- Boccardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., & Sartori, R. (2017). Career adaptability as a strategic competence for career development: An exploratory study of its key predictors. *European Journal of Training and Development*, 41(1).
- Buyukgoze-Kavas, A. (2014). Validation of the career adaptabilities scale Turkish form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23(3).
- Buyukgoze-Kavas, A. (2016). Predicting Career Adaptability From Positive Psychological Traits. *Career Development Quarterly*, 64(2).
- Erizon, Teguh Maulana (2022) *Hubungan Optimisme dengan Adaptabilitas Karier Mahasiswa Tahun Akhir Program Studi Bimbingan dan Konseling di Era Society 5.0*. Skripsi thesis, Universitas Negeri Padang.
- Gaidhani, S., Arora, Lokesh, & Sharma, B. K. (2019). Understanding the attitude of Generation Z towards workplace. *International Journal of Management*.
- Indrayana, S. (2020). Using an extended technology acceptance model to understand students' use of e-learning during Covid-19. *Indonesian Sport Science Education Context*, 6(1).
- Iorgulescu, M. C. (2016). Generation Z and Its Perception of Work. Case Study. *Cross-Cultural Management Journal*, 1, 47–54.
- J, D. C. (2017). *Counseling Young Adults to Become Career Adaptable and Career Resilient*. Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience.
- Karnes, P., & McGinnis. (1995). *Looking for leadership: students' perceptions of leaders for the next millennium*.
- Koen. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81.
- Listiana, W. (2008). *Hubungan Antara Optimisme dengan Problem Focus Coping Pada Mahasiswa*.
- Mahanani, Estu, Sari, & Bida. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi minat berwirausaha mahasiswa fakultas ekonomi universitas persada indonesia Y.A.I. *Jurnal Ikraith*.
- Othman, & Kamal. (2018). *Positive psychological traits and career adaptability among millennials*.

- Ozkan, M., & Solmaz, B. (2015). The changing face of the employees—generation Z and their perceptions of work (a study applied to university students). *Procedia Economics and Finance*.
- Pebryawan, K., & Luwiyanto, L. (2018). Positive problem solving skills in javanese fairy tales for Generation-Z. *International Seminar on Recent Language, Literature, and Local Cultural Studies (BASA)*.
- Petri, H. L., & Govern, J. M. (2004). *Motivation: Theory, Research, and Applications*; Fifth Edition. Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning.
- Purwani, D. A., & Purwani, R. (2020). *Memahami Generasi Z Melalui Etnografi Virtual*.
- Sagala, & Umam. (2019). The effectiveness of stem-based on gender differences: the impact of physics concept understanding. *European Journal of Educational Research*, 8(3), 753–760.
- Santrock, J. W. (2007). *Remaja*, edisi keduabelas. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661–673.
- Seligman, M. (2008). *The Optimistic Child*. PT. Mizan.
- Seligman, M. E. P. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. Vintage Books.
- Singh, A. P., & Dangmei, J. (2016). Understanding the Generation Z: the future workforce. South-Asian. *Journal of Multidisciplinary Studies*, 3(3).
- Sukarno, Adila, Zulfikar, & Hardianto. (2018). Pengaruh penggunaan gadget minat belajar dan kecerdasan emosional terhadap hasil belajar siswa kelas XI IIS pada mata pelajaran ekonomi di SMAN 1 kepanjen. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*.
- Tladinyane, R. & Merwe, M.V. (2016). Careee adaptability and employee engagement of adults employes in an insurance company : An explotratory study. *Journal of Human Resources*, 14 (1).
- Wahyuningsih, Oganda, & Anggraeni. (2021). Design and Implementation of Digital Education Resources . *Blockchain-Based Authentication System*, 1(1).