



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 28-41

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Dukungan Sosial dengan Adaptabilitas Karier pada Fresh Graduates di Kota Medan

Teresia Oktiva Nola Br Sinamo^{1✉}, Nenny Ika Putri Simarmata²

Fakultas Psikologi, Universitas HKBP, Nommensen Medan, Indonesia

Email : nennysimarmata@uhn.ac.id^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Dukungan Sosial Dengan Adaptabilitas Karier Pada Fresh Graduates Di Kota Medan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey secara kuantitatif. Dalam penelitian ini populasinya adalah mahasiswa yang baru lulus maksimal dua tahun dari perguruan tinggi (fresh graduates) dengan rentang usia 22-28 tahun di Kota Medan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kombinasi metode probability sampling dengan teknik simple random sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dikembangkan dalam bentuk skala psikologi. Data penelitian ini diolah dan dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan statistic inferensial. Analisis deskriptif dilakukan dengan mendeskripsikan variable penelitian sedangkan analisis inferensial dilakukan dengan menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji analisis sederhana. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linearitas dan dilanjutkan uji hipotesis data. 1.Terdapat pengaruh yang positif antara variabel Dukungan Sosial terhadap Adaptabilitas Karir pada fresh graduates di kota medan, yaitu semakin tinggi Dukungan Sosial maka akan meningkatkan Adaptabilitas Karir pada fresh graduates.

Kata Kunci: *Dukungan Sosial, Adaptabilitas Karier, Fresh Graduates*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of social support on career adaptability for fresh graduates in Medan. The research method used in this research is a quantitative survey. In this study, the population was students who had just graduated for a maximum of two years from tertiary institutions (fresh graduates) with an age range of 22-28 years in Medan City. The sampling technique used in this study is a combination of probability sampling methods with simple random sampling techniques. Data collection techniques in this study used a questionnaire developed in the form of a psychological scale. The research data were processed and analyzed using descriptive analysis and

inferential statistics. Descriptive analysis is done by describing the research variables while inferential analysis is done by testing the research hypothesis using a simple analysis test. Before testing the hypothesis, an assumption test is carried out, namely the normality test and linearity test, and then the data hypothesis test is carried out. 1. There is a positive influence between the Social Support variable on Career Adaptability for fresh graduates in the city of Medan, namely the higher the Social Support the higher the Career Adaptability for fresh graduates.

Keywords: *Social Support, Career Adaptability, Fresh Graduates*

PENDAHULUAN

Mahasiswa adalah orang yang sedang menjalani pendidikan di sebuah Universitas atau perguruan tinggi, setelah lulus kuliah mahasiswa sering disebut sebagai fresh graduates. Sebagai seorang yang baru lulus kuliah (fresh graduates) tentunya menjadi suatu kebahagiaan dan kebanggaan tersendiri ketika sudah menyanggah gelar sarjana (Hakim et al., 2021). Fresh graduates merupakan sebutan yang biasa diberikan untuk mereka yang baru saja lulus dari bangku perkuliahan (Veronica, 2019).

Menurut Bacan dan Nuriyah (dalam Uskul et al., 2023) fresh graduates adalah sebuah status yang disandang para lulusan yang baru selesai menempuh jenjang pendidikannya di perguruan tinggi dan belum memiliki pengalaman kerja formal dan dalam batasan waktu maksimal hingga 1 tahun. Setelah itu, fresh graduates memiliki tanggung jawab baru salah satunya ialah kesiapan memasuki dunia kerja. Namun, jumlah lapangan kerja saat ini tidak sebanding dengan banyaknya jumlah lulusan tenaga kerja serta kurangnya pengalaman yang dimiliki mahasiswa dalam dunia kerja menjadi tantangan bagi fresh graduates.

Pada umumnya individu yang berada pada usia dewasa awal yaitu mulai usia 18 tahun sampai 22 tahun telah menyelesaikan masa pendidikannya dan bersiap untuk terjun ke dunia kerja. Selama masa itu, mereka mulai melakukan eksplorasi diri untuk mencari jalur karier yang ingin dicapai, serta mengambil sebuah keputusan tentang pekerjaan yang ingin ditekuni. Hal tersebut didukung oleh Santrock yang menyatakan bahwa individu dengan usia sekitar dua puluhan sampai akhir masa dewasa awal mulai menelusuri karier yang sesuai dengan bidangnya (Di Bernardo et al., 2021). Individu pada masa dewasa awal juga biasanya dicirikan dengan memiliki pekerjaan tetap atau mandiri secara ekonomi. Kemandirian secara ekonomi sendiri termasuk salah satu hal yang menjadi proses menuju kedewasaan diri dan tentunya individu akan melalui proses yang cukup panjang untuk mewujudkannya.

Transisi ke dunia kerja merupakan proses yang signifikan dan seringkali sulit dihadapi oleh fresh graduates. Kesulitan tersebut dapat memberikan dampak berupa tingginya

tingkat pergantian pekerjaan (turnover) di antara lulusan baru (White & Crandall, 2022). Selain itu, fresh graduates yang sedang mengalami transisi masih belum memikirkan pekerjaan apa yang akan dimiliki, rendahnya fresh graduates yang berwirausaha dan kurangnya persiapan terhadap hal yang mungkin terjadi setelah lulus dari perkuliahan (Boecker, 2021). Kondisi tersebut menuntut fresh graduates agar sedini mungkin memulai persiapan dan meningkatkan kemampuan penyesuaian dirinya dalam menghadapi transisi peran dari pelajar menjadi pekerja (Utami, 2019).

Del Corso (dalam Sarina, 2018) mengemukakan bahwa fenomena tantangan karier akibat era revolusi industri 4.0, juga menjadi ciri khas kehidupan profesional individu. Fresh graduates dalam kategori dewasa awal sering menghadapi tantangan yang mengarah pada ketidakstabilan dan kecemasan. Kementerian Tenaga Kerja melaporkan bahwa tingkat pertumbuhan rata-rata pekerja baru adalah sekitar 2 juta per tahun, dengan hingga 63% tidak bekerja di jurusan mereka. Berdasarkan dua fenomena tersebut, fresh graduates perlu memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja agar dapat berfungsi dan bertahan dalam lingkungan kerja (Sari et al., 2022).

Dunia kerja pada umumnya memiliki prospek kerja yang tidak jelas dan dapat diprediksi dengan pekerjaan yang sulit (Lianda & Himawan, 2022), sehingga fresh graduates menghadapi tantangan yang lebih besar ketika memasuki masa transisi saat kerja. Oleh karena itu, setiap individu harus mengembangkan keterampilan profesional yang sangat berbeda dari pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan di abad ke-21 ini. Abad ke-21 ditandai sebagai abad keterbukaan atau abad globalisasi, artinya kehidupan manusia pada abad ini mengalami perubahan yang berbeda dengan tata kehidupan abad sebelumnya. Abad ke-21 juga dikenal dengan masa pengetahuan, semua alternatif upaya pemenuhan kebutuhan hidup dalam berbagai konteks lebih berbasis pengetahuan (Rohmayani, 2022). Untuk itu dibutuhkan adaptabilitas karier sebagai pedoman di mana seorang individu mencapai kesuksesan karier dalam masyarakat modern yang cepat berubah. Individu dengan adaptabilitas karier yang tinggi dapat mengambil langkah untuk meningkatkan lingkungan kariernya dan mempersiapkan perubahan yang akan datang di lingkungan itu (Purwanti, 2021).

Di Indonesia umumnya sangat sulit untuk mendapatkan pekerjaan terutama untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian, sehingga tidak jarang para pelamar kerja mencoba semua lowongan pekerjaan meskipun tidak sesuai dengan ranah pekerjaan yang diinginkan. Selain itu tantangan yang akan dihadapi oleh fresh graduates ketika masuk dunia kerja ialah dihadapkan sebuah fakta bahwa mahasiswa masih akan bersaing dengan para pelamar kerja lain yang sudah memiliki pengalaman, sehingga

menyebabkan fresh graduates mengalami kepercayaan diri yang rendah pada kemampuan dan kesiapan untuk memasuki dunia kerja. Mereka harus bersaing lebih ketat dan berusaha lebih keras agar bisa mendapatkan sebuah pekerjaan ditambah lagi dengan lapangan pekerjaan yang tiap hari kian menyusut selama pandemi ini, yang seharusnya bisa menampung para fresh graduates meraih pekerjaan (Rohman & Fauziah, 2023).

Hal ini dapat dilihat dari angka pengangguran di Indonesia yang terus meningkat setiap tahunnya. Jumlah angkatan kerja pada Februari 2022 menurut Badan Pusat Statistik (BPS) sebanyak 144,01 juta orang, naik 4,20 juta orang dibanding Februari 2021. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) naik sebesar 0,98 persen poin. Penduduk yang bekerja sebanyak 135,61 juta orang, naik sebanyak 4,55 juta orang dari Februari 2021 (Badan Pusat Statistik, 2020).

Hal ini tentunya berdampak terhadap persentase jumlah pengangguran di berbagai kota di Indonesia. Sebagaimana yang dimuat dalam Badan Pusat Statistik (BPS) menyebutkan Agustus 2022 jumlah pengangguran di Aceh mencapai 6,17% lebih tinggi dibandingkan dengan beberapa kota lainnya seperti Sumatera Utara 6,16% Jambi 4,59% Lampung 4,52% dan beberapa kota lainnya. Badan Pusat Statistik mengatakan bahwa sebanyak 16,82% dari total pengangguran masih tergolong usia produktif yaitu 15-24 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa banyak fresh graduates yang tidak terserap lapangan kerja.

Setiap fresh graduates akan menghadapi transisi dari dunia pendidikan ke dunia karier, dan dalam masa transisi dibutuhkan penyesuaian diri dengan peran pekerjaan yang sesuai (Wang & Fu, 2015). Hal ini merupakan tantangan besar bagi fresh graduates. Adapun tantangan yang harus dihadapi fresh graduates yaitu beban kerja yang tinggi, menghadapi atasan, dan mendapat tekanan dari atasan sehingga akan dibutuhkan adaptasi untuk dunia kerja yang baru yang berbeda dengan dunia perkuliahan. Untuk melewati masa transisi dibutuhkan kemampuan beradaptasi yang baik (Silvania & Anantasari, 2022).

Menurut Rottinghaus (dalam Kusumawati et al., 2022) kemampuan adaptabilitas karier sebagai kemampuan untuk mengatasi dan memanfaatkan perubahan dalam dunia kerja. Kemampuan adaptabilitas karier merupakan hal yang penting untuk fresh graduates, karena adaptabilitas karier sangat dibutuhkan untuk menunjang kesuksesan karier seseorang di dunia kerja (Atqakum et al., 2022).

Dari cuplikan wawancara ke 3 oleh LB, peneliti juga dapat melihat bahwa dalam mencari pekerjaan juga bisa berasal dari informasi melalui koneksi dengan orang terdekat atau keluarga. Selain itu, faktor dukungan dari orang tua juga masih menjadi faktor utama dalam menentukan kariernya (Nurlistiani, 2019).

Hasil wawancara tersebut mengungkapkan adanya berbagai hambatan atau permasalahan yang timbul pada mahasiswa yang baru lulus (fresh graduates) di Kota Medan karena kurangnya kesiapan menghadapi dunia kerja, fresh graduates khawatir tidak dapat menyesuaikan dengan lingkungan kerja serta tugas-tugas pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang yang dikuasai ketika masih menimba ilmu pendidikan di perguruan tinggi. Dan fresh graduates tidak memiliki kesiapan mental yang cukup matang untuk bekerja di luar dari daerahnya dan juga kurangnya kepedulian fresh graduates terhadap karier kedepannya. Dari hasil wawancara mengungkapkan bahwa fresh graduates memiliki masalah dengan adaptabilitas karier dimana fresh graduates cenderung belum banyak yang bisa mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan minat serta kebingungan menentukan karier kedepannya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, terdapat dua faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karier yaitu faktor internal seperti usia, jenis kelamin, keluarga, status sosial ekonomi, pendidikan dan pengalaman kerja. Adapun faktor eksternalnya adalah lingkungan belajar dan dukungan sosial (Sukmawati, 2016). Fresh graduates dapat meningkatkan keterampilan adaptasi karier melalui keterlibatannya dengan dukungan sosial dari keluarga, sahabat atau teman sebaya, dan dukungan lainnya disekitar mereka.

Berdasarkan penjelasan diatas dukungan sosial memiliki peranan cukup penting terhadap adaptabilitas karier sebagaimana definisi dari dukungan sosial yaitu terdiri atas informasi atau nasihat baik verbal maupun nonverbal, serta bantuan nyata atau tindakan yang diberikan oleh lingkungan sosial yang memiliki manfaat emosional atau efek perilaku bagi pihak penerima (SUBAKTI, 2020).

Dukungan sosial menurut House dan Khan (dalam Harjali 2019) didefinisikan sebagai tindakan bersifat membantu yang melibatkan emosi, pemberian informasi, bantuan instrumental, dan penilaian positif pada individu dalam menghadapi permasalahannya. Oleh karena itu kehadiran dukungan sosial bagi individu dapat membantu dan memudahkan individu dalam penyesuaian dengan dunia kerja.

Dukungan sosial memiliki 4 aspek yaitu aspek emosional dan penghargaan, aspek instrumental, aspek informatif dan aspek jaringan sosial. Dukungan ini bisa didapatkan oleh keluarga (orang tua, saudara) teman dekat, pasangan, kerabat, teman kerja dan tetangga. Dengan adanya dukungan sosial yang didapat diharapkan dapat mendorong seseorang mampu dalam menghadapi berbagai tantangan kerja.

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Veronica (2019) dan menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karier pada

fresh graduates generasi Z yang baru bekerja yang telah dilakukan dengan 354 responden dengan hasil variabel dukungan sosial berpengaruh terhadap adaptabilitas karier.

Penelitian serupa terkait dengan variabel dukungan sosial dan adaptabilitas karier juga pernah dilakukan oleh Utami (2019) yang melibatkan 215 responden. Hasilnya menunjukkan adanya pengaruh dari dukungan sosial, hardiness dan pendidikan terhadap adaptabilitas karier pada fresh graduates (Yolanda et al., 2022).

Dilihat dari fenomena dan permasalahan di atas serta hasil dari penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Pengaruh Dukungan Sosial dengan Adaptabilitas Karier pada Fresh Graduates di Kota Medan".

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey secara kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode mempelajari kelompok populasi atau sampel tertentu melalui alat penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, yang tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang ada ditentukan pada awal penelitian dengan pendekatan korelatif yang mana tujuannya adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen (Alfatah Adi Nugroho et al., 2023). Penelitian korelasional adalah penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat keterkaitannya dukungan sosial bagi fresh graduates di Kota Medan.

Dalam penelitian ini populasinya adalah mahasiswa yang baru lulus maksimal dua tahun dari perguruan tinggi (fresh graduates) dengan rentang usia 22-28 tahun di Kota Medan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kombinasi metode probability sampling dengan teknik simple random sampling. Oleh karena itu, responden yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah 320 fresh graduates di Kota Medan yang berusia 22-25 tahun.

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu cara yang digunakan untuk memperoleh data yang akurat dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dikembangkan dalam bentuk skala psikologi. Dari skala tersebut responden memilih jawaban dari variabel yang diturunkan menjadi indikator variabel, setiap variabel indikator memiliki instrumen yang dijadikan tolak ukur dalam sebuah pertanyaan atau pernyataan kemudian dibuat dalam bentuk google form yang dibagikan secara online melalui whatsapp group dan instagram.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil keseluruhan pengolahan data yang didapat digunakan untuk mengetahui Pengaruh Dukungan Sosial Dengan Adaptabilitas Karier Pada Fresh Graduates Di Kota Medan.

Pada penelitian ini terdapat 320 sampel penelitian yaitu fresh graduates di Kota Medan yang berusia 22-25 tahun. Peneliti memaparkan pengkategorisasian setiap fresh graduates yang menjadi sampel dalam penelitian ini, dimana pengkategorisasian ini didasarkan oleh jenis kelamin, usia, suku dan asal universitas.

Tabel 1. Kategorisasi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	203	63,44%
2	Perempuan	117	36,56%
		320	100%

Jenis kelamin sampel penelitian dibagi menjadi dua bagian yaitu laki-laki dan perempuan. Pada sampel penelitian ini diketahui jumlah laki-laki sebanyak 203 orang (63,44) dan perempuan sebanyak 117 (36,56%).

Dari hasil penelitian diketahui variabel Dukungan Sosial pada data hipotetik menemukan X_{min} sebesar 31 dan X_{maks} 124 dengan mean sebesar 77,5 dan standar deviasi sebesar 15,5, pada data empirik menemukan X_{min} sebesar 31 dan X_{maks} 118 dengan mean sebesar 75,29 dan standar deviasi sebesar 14,95. Pada variabel Adaptabilitas Karier menemukan data hipotetik X_{min} sebesar 28 dan X_{maks} sebesar 112 dengan mean sebesar 70 dan standar deviasi sebesar 23,33, pada data empirik menemukan X_{mix} sebesar 28 dan X_{maks} sebesar 106 dengan mean 65,01 dan standar deviasi sebesar 13,93. Peneliti memaparkan hasil pengkategorian dari seluruh data yang sudah diperoleh dari respondedn yang menjadi subjek penelitian. Hasil dari pengkategorian ini diperoleh dari alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini.

Dari tabel kategorisasi variabel Dukungan Sosial berdasarkan Suku pada Suku Batak sebanyak 26 orang (14,4%) pada kategori tinggi, 126 orang (69,6%) pada kategori sedang, dan 29 orang (16%) pada kategori rendah. Pada Suku Jawa diketahui 5 orang (2,8%) pada kategori tinggi, 20 orang (71,4%) pada kategori sedang, dan 3 orang (10,7%) pada kategori rendah. Pada suku karo diketahui 2 orang (100%) pada kategori sedang, pada Suku Mandailing diketahui 7 orang (18,9%) pada kategori tinggi, 24 orang (64,9%) pada kategori sedang, dan 6 orang pada kategori rendah (16,2%), pada suku minang diketahui 1 orang

(100%) pada kategori sedang, pada Suku Nias diketahui 9 orang (14,5%) pada kategori tinggi, 43 orang (69,4%) pada kategori sedang, 10 orang (16,1%) pada kategori rendah.

Uji Asumsi

Uji asumsi bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel yaitu variabel Dukungan Sosial dan Adaptabilitas Karir telah terdistribusi secara normal dan linear.

Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Sample Kolmogrov Smirnov, dengan syarat nilai signifikan $p > 0,05$.

Tabel 2. Tabel Normalitas

P	Signifikansi
0,05	0.078

Berdasarkan hasil normalitas seperti pada tabel normalitas diatas diketahui nilai signifikansi dari kedua variabel adalah sebesar 0,078, sesuai dengan syarat uji normalitas signifikan $0,078 > 0,05$. Maka data penelitian terdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data variabel penelitian memiliki hubungan yang linear atau tidak. Syarat uji linearitas adalah nilai linearitas ($p < 0,005$).

Tabel 3. Uji Linearitas

F	Sig.
3896,264	0,000

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien $F = 3896.264$ dan nilai sig = 0,000. Dari nilai signifikansi diketahui $0,000 < 0,005$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel dukungan sosial dan adaptabilitas karir pada subjek penelitian.

Uji Hipotesa

Uji Hipotesa pada penelitian ini yaitu menggunakan SPSS versi 25 dengan mencari nilai regresi linear sederhana. Hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Uji Hipotesa

R Square	F	Sig.	Unstandardized B	t
0,911	3243,925	0,000	1,942 (constant)	1,621

Dari hasil analisis regresi linear sederhana antara variabel Dukungan Sosial dan Adaptabilitas Karir diketahui nilai R Square sebesar 0,911 yang berarti adanya pengaruh dari variabel Dukungan Sosial terhadap Adaptabilitas Karir yaitu sebesar 0,911 atau 91,1% sedangkan 8.9% dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,005, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh Dukungan Sosial (X) terhadap Adaptabilitas Sosial (Y). Angka konstan (constant) yaitu 1,942 yang berarti jika tidak ada Dukungan Sosial (X) maka nilai Adaptabilitas Karir adalah sebesar 1,942. Nilai dari koefisien regresi adalah sebesar 0,889 yang berarti bahwa setiap adanya penambahan tingkatan pada Dukungan Sosial (X), maka Adaptabilitas Karir (Y) akan meningkat sebesar 0,889, maka dapat disimpulkan bahwa Dukungan Sosial (X) berpengaruh positif terhadap Adaptabilitas Sosial (Y), yang berarti semakin tinggi Dukungan Sosial (X) maka akan meningkatkan Adaptabilitas Karir (Y), sehingga persamaan regresi yang didapat adalah $Y = 1,942 + 0,889X = 2,831$.

Uji T

menguji signifikansi koefisien regresi antara Variabel X (Dukungan Sosial) dan Variabel Y (Adaptabilitas Karir). Dengan syarat $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Adapun $t_{hitung} = 1,621$, untuk $t_{tabel} = 1,165$, sehingga menemukan hasil $t_{hitung} > t_{tabel} = -1,621 > 1,165$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau terdapat pengaruh dari Variabel X (Dukungan Sosial) terhadap Variabel Y (Adaptabilitas Karir).

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karir pada fresh graduates di Kota Medan. Responden survei dalam penelitian ini adalah fresh graduates Kota Medan yang berjumlah 320 subjek penelitian. Subjek penelitian dikategorisasikan sesuai Jenis Kelamin, Usia, Suku Bangsa, dan asal Universitas. Berdasarkan uji regresi linear sederhana menemukan hasil terdapat pengaruh dari dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir yaitu semakin tinggi dukungan sosial maka akan meningkatkan adaptabilitas karir. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Veronica (2019) pada 354 orang fresh graduates Generasi Z yang baru bekerja di Jakarta yang menemukan hasil terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karir pada fresh graduates Generasi Z yang baru bekerja, begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hermawan (2017) pada 200 subjek fresh graduates yang sedang mencari pekerjaan dan berdomisili di kota Malang juga menemukan hasil terdapat hubungan yang positif antara dukungan sosial dengan efikasi

diri dimana dukungan sosial memberikan dampak 20.5% terhadap efikasi diri pada fresh graduates yang mencari pekerjaan (Intani & Sawitri, 2023).

Pada kategorisasi data subjek variabel Dukungan Sosial berdasarkan aspek diketahui pada subjek aspek Dukungan Emosional dan Penghargaan lebih mendominasi daripada aspek dukungan instrumental, dukungan informatif, dan dukungan jaringan sosial. Dukungan sosial menurut House dan Kahn (Harjali, 2019) didefinisikan sebagai tindakan bersifat membantu yang melibatkan emosi, pemberian informasi, bantuan instrumental, dan penilaian positif pada individu dalam menghadapi permasalahannya (Sulistiyanto & Abdullah, 2023). Fresh graduates cenderung membutuhkan berbagai bentuk dukungan dari lingkungan disekitarnya untuk dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang cukup berat (Tamari & Akmal, 2018).

Berdasarkan hasil analisis kategorisasi variabel Adaptabilitas Karir pada Fresh Graduates di Kota Medan berada pada kategorisasi sedang yaitu dapat disimpulkan bahwa fresh graduates di Kota Medan mampu mempersiapkan diri untuk menghadapi tugas-tugas yang ada di dunia kerja. Hasil kategorisasi ini sejalan dengan studi penelitian yang dilakukan oleh Koen dkk (2012) yang menyatakan bahwa Adaptabilitas karier dapat membantu fresh graduates di Belanda dalam memilih dan menentukan pekerjaan yang sesuai. Melalui penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa adaptabilitas karier mampu membantu mahasiswa dalam mempersiapkan diri untuk mengatur strategi dalam menghadapi transisi dunia kerja. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Young menunjukkan bahwa dengan terlalu lama mencari kerja mengakibatkan para pencari kerja akan menyerah dalam persaingan kerja. Begitu juga dengan penelitian, Hou, Wu, & Liu yang memaparkan bahwa fresh graduate membutuhkan rentan waktu lebih lama untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya, sehingga penting bagi mahasiswa untuk berupaya mengembangkan kemampuan adaptabilitas karier agar mampu beradaptasi dalam transisi karier (Pratama et al., 2015). Selain itu, jika kemampuan fresh graduates dalam menghadapi transisi pasca lulus perguruan tinggi tidak optimal maka akan mengakibatkan fresh graduates sulit untuk mendapatkan pekerjaan (Ummah, 2021).

Dari hasil kategorisasi variabel Dukungan Sosial berdasarkan Asal Universitas dapat disimpulkan bahwa UISU mendominasi mendapatkan Dukungan Sosial daripada Universitas lainnya yaitu sebanyak 9 orang (17,3%). Dari hasil kategorisasi variabel Adaptabilitas Karir berdasarkan Asal Universitas, Dapat disimpulkan bahwa UISU mendominasi Adaptabilitas karir dibandingkan Universitas lainnya yaitu sebanyak 10 orang (19,2%).

Berdasarkan kategorisasi data subjek variabel Dukungan Sosial berdasarkan aspek menemukan hasil bahwa aspek dukungan emosional mendominasi dibandingkan aspek

lainnya yaitu sebanyak 54 orang (16,9%). Berdasarkan kategorisasi data subjek variabel Adaptabilitas Karir berdasarkan aspek menemukan hasil bahwa aspek pengendalian karir lebih tinggi dibandingkan aspek lainnya yaitu sebanyak 53 orang (16,6%).

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal, yaitu :

1. Terdapat pengaruh yang positif antara variabel Dukungan Sosial terhadap Adaptabilitas Karir pada fresh graduates di kota medan, yaitu semakin tinggi Dukungan Sosial maka akan meningkatkan Adaptabilitas Karir pada fresh graduates.
2. Pada kategorisasi variabel Dukungan Sosial berdasarkan jenis kelamin menemukan hasil bahwa subjek laki-laki lebih banyak mendapatkan dukungan sosial dibandingkan subjek perempuan. Begitu juga dengan kategorisasi variabel Adaptabilitas Karir menemukan bahwa subjek laki-laki mendominasi dibandingkan dengan subjek perempuan.
3. Pada kategorisasi variabel Dukungan Sosial berdasarkan usia ditemukan bahwa usia 22-23 tahun lebih mendominasi dibandingkan dengan usia 24-25 tahun. Begitu juga dengan kategorisasi variabel Adaptabilitas Karir ditemukan bahwa usia 22-23 tahun lebih mendominasi dibandingkan dengan usia 24-25 tahun.
4. Pada kategorisasi variabel Dukungan Sosial berdasarkan suku ditemukan hasil bahwa suku batak lebih mendominasi dibandingkan dengan suku lainnya yang ada pada penelitian ini. Begitu juga dengan kategorisasi variabel Adaptabilitas Karir, ditemukan bahwa suku batak lebih mendominasi dibandingkan dengan suku lainnya yang ada pada penelitian ini.
5. Pada kategorisasi variabel Dukungan Sosial berdasarkan asal Universitas ditemukan bahwa UNPRI (Universitas Prima) Kota Medan mendominasi dibandingkan dengan Universitas lainnya yang ada pada penelitian ini. Begitu juga dengan kategorisasi variabel Adaptabilitas Karir berdasarkan asal Universitas ditemukan hasil bahwa UNPRI (Universitas Prima) Kota Medan lebih mendominasi dibandingkan dengan Universitas lainnya yang ada pada penelitian ini.
6. Pada kategorisasi variabel Dukungan Sosial berdasarkan aspek ditemukan bahwa aspek dukungan emosional lebih mendominasi dibandingkan dengan aspek lainnya. Pada kategorisasi variabel Adaptabilitas Karir berdasarkan aspek ditemukan bahwa aspek pengendalian karir lebih mendominasi dibandingkan dengan aspek lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfatah Adi Nugroho, Andina Arsy Hanifah, & Ayudya Valentina Tunggadewi. (2023). Tukang Ojek Konvensional Dengan Afeksi Terhadap Pekerjaannya. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 2(4), 371–384. <https://doi.org/10.56799/jceki.v2i4.1718>
- Atqakum, L., Daud, M., & Nurdin, M. N. H. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Adaptabilitas Karier Mahasiswa Tingkat Akhir. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 1(6), 576–587. <https://doi.org/https://doi.org/10.56799/peshum.v1i6.962>
- Hakim, N., Branscombe, N., & Schoemann, A. (2021). Group-Based Emotions and Support for Reparations: A Meta-analysis. *Affective Science*, 2(4), 363–378. <https://doi.org/10.1007/s42761-021-00055-9>
- Intani, I. D., & Sawitri, D. R. (2023). Hubungan antara Dukungan Sosial Guru Bimbingan Konseling dan Adaptabilitas Karir pada Siswa Kelas XII di SMA Negeri 1 Cilacap. *Jurnal EMPATI*, 12(5), 368–375. <https://doi.org/10.14710/empati.2023.27563>
- Kusumawati, I., Pratisti, W. D., & Prasetyaningrum, J. (2022). The Relation of Academic Stress, Parental Social Support, Gratitude and Psychological Well-Being of Students in Pandemic COVID-19 Era. *Proceeding ISETH (International Summit on Science, Technology, and Humanity)*, 364–372.
- Lianda, T. C. R., & Himawan, K. K. (2022). A Source of Hope Whilst in Waiting: The Contributions of Religiosity to the Psychological Well-Being of Involuntarily Single Women. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 37(2), 244–267.
- Nurlistiani, A. (2019). *Pengaruh dukungan sosial, efikasi diri, dan faktor demografi terhadap adaptabilitas karier pada lulusan perguruan tinggi yang baru bekerja*. Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/48501>
- Pratama, A., Prasantiwi, N. G., & Sartika, S. (2015). Kebersyukuran dan kepuasan hidup pada tukang ojek. *Jurnal Psikologi*, 8(1).
- Purwanti, I. (2021). *Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Adaptabilitas Karir pada Fresh Graduates UIN Ar-Raniry Banda Aceh*. UIN Ar-raniry. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/18449>
- Rohman, A. S. A. N., & Fauziah, M. (2023). Literature review: Pengaruh subjective well being terhadap kebersyukuran pada siswa remaja masa pertengahan (14-17 tahun). *Prosiding Seminar Nasional Bimbingan Dan Konseling Universitas Ahmad Dahlan*, 3.

- Rohmayani, R. P. W. (2022). *Hubungan antara tingkat religiusitas dengan psychological well-being pada santri Madrasah Muallimat Roudlotut Thullab Paciran Lamongan*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Sari, K. E. A., Arya, L., & Syanti, W. R. (2022). Benarkah Kecerdasan Emosional dan Dukungan Sosial Penting? Studi Adaptabilitas Karir Pada Fresh Graduate. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(3), 585–595.
- Sarina, S. (2018). Gambaran Psychological Well-Being Pekerja Sosial Dian Bersinar Foundation Medan. *JURNAL DIVERSITA*, 4(1), 16. <https://doi.org/10.31289/diversita.v4i1.1567>
- Silvania, O., & Anantasari, M. L. (2022). Hubungan antara Dukungan Sosial Keluarga dan Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Suksma: Jurnal Psikologi Universitas Sanata Dharma*, 3(1), 57–71. <https://doi.org/10.24071/suksma.v3i1.4519>
- SUBAKTI, D. A. (2020). *HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN ADAPTABILITAS KARIER FRESH GRADUATE JENJANG STRATA 1 FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS MULAWARMAN SAMARINDA*.
- Sukmawati, S. F. (2016). *Hubungan Antara Kebersyukuran Dengan Kebermaknaan Hidup Pada Penyandang Tunadaksa Nonbawaan*.
- Sulistiyanto, D., & Abdullah, S. M. (2023). KECERDASAN EMOSIONAL DAN DUKUNGAN SOSIAL KELUARGA DENGAN ADAPTABILITAS KARIR PADA SISWA. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 5(1).
- Tamari, K. A., & Akmal, S. Z. (2018). Peran Dukungan dan Hambatan Kontekstual Terhadap Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 23(2), 79–90.
- Ummah, S. N. (2021). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Dukungan Orangtua Dengan Adaptabilitas Karir Pada Mahasiswa Di Yogyakarta. *Naskah Publikasi Program Studi Psikologi*. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/12310>
- Uskul, A. K., Cross, S. E., & Günsoy, C. (2023). The role of honour in interpersonal, intrapersonal and intergroup processes. *Social and Personality Psychology Compass*, 17(1), e12719. <https://doi.org/10.1111/spc3.12719>
- Utami, I. K. (2019). *Pengaruh dukungan sosial, hardiness dan pendidikan terhadap adaptabilitas karier pada fresh graduates*. Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/48713>

- VERONICA, T. (2019). *Pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier pada fresh graduates generasi z yang baru bekerja*. UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA.
- White, M. H., & Crandall, C. S. (2022). Perceived authenticity as a vicarious justification for prejudice. *Group Processes & Intergroup Relations*, 136843022210804. <https://doi.org/10.1177/13684302221080466>
- Yolanda, Wiwik Sulistiani, & Dewi Mahastuti. (2022). HARDINESS DAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN ADAPTABILITAS KARIER PADA MAHASISWA FAKULTAS PSIKOLOGI. *JURNAL PSIKOLOGI POSEIDON*, 23–39. <https://doi.org/10.30649/jpp.v5i1.65>