



## PENGARUH HARGA DIRI DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP ADAPTABILITAS KARIR PADA *FRESH GRADUATE* YANG BEKERJA DI DKI JAKARTA

*THE EFFECT OF SELF-ESTEEM AND SOCIAL SUPPORT ON CAREER ADAPTABILITY TO FRESH GRADUATES WORKING IN DKI JAKARTA*

Fatihah Suciningrum<sup>1</sup>, Dr. Widya Paramita, SE., M.P.A.<sup>2</sup>, Dr. Christian Wiradendi Wolor, SE.<sup>3</sup>

Universitas Negeri Jakarta

Email: fatikhahsn27@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh harga diri dan hubungan sosial terhadap adaptabilitas karir terhadap *fresh graduate* yang bekerja di DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan metode survey untuk pengambilan data. Subjek dalam penelitian ini adalah *fresh graduate* yang bekerja di DKI Jakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 120 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dalam bentuk angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS ver.24. Perhitungan uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $X_1$  sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6,776 > 1,980 t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $X_2$  sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,863 > 1,980 t_{tabel}$ . Perhitungan uji F menunjukkan bahwa nilai nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung}$  sebesar  $87,769 > 3,07$ . Dari hasil tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa harga diri dan hubungan sosial secara bersamaan berpengaruh terhadap adaptabilitas karir.

**Kata Kunci:** harga diri, dukungan sosial, adaptabilitas karir, *fresh graduate*

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of self-esteem and social relations on career adaptability of fresh graduates working in DKI Jakarta. This study uses a quantitative method using a survey method for data collection. The subjects in this study were fresh graduates working in DKI Jakarta. The sample used in this study was a purposive sampling technique with a total sample of 120 people. The data collection method in this study used a questionnaire in the form of a questionnaire. Data analysis techniques in this study used SPSS ver.24. The calculation of the t test shows that the significance value of  $X_1$  is  $0.000 < 0.05$  and the tcount value is  $6.776 > 1.980 t_{table}$  and the  $X_2$  significance value is  $0.000 < 0.05$  and the tcount value is  $4.863 > 1.980 t_{table}$ . Calculation of the F test shows that the significance value is  $0.000 < 0.05$  and Fcount is  $87.769 > 3.07$ . From these results, it can be concluded that self-esteem and social relations simultaneously affect career adaptability.*

**Keywords:** *self-esteem, social support, career adaptability, fresh graduate*

### PENDAHULUAN

Sebuah julukan bagi mahasiswa yang baru saja lulus dari masa perkuliahan baik jenjang diploma maupun sarjana disebut dengan *fresh graduate*. Masa transisi dari seorang mahasiswa menjadi seorang pekerja merupakan salah satu fase yang akan dilalui oleh *fresh graduate* dan tentunya membutuhkan waktu untuk bisa melakukan adaptasi di lingkungan kerja. Perubahan dari

pendidikan ke dalam dunia kerja merupakan salah satu hal yang menentukan keberhasilan karir seseorang di masa mendatang.

Individu harus mampu beradaptasi dalam kehidupan yang terus berubah agar mereka dapat menjalani kehidupan yang terarah dan produktif.

DKI Jakarta merupakan kota yang menjadi incaran untuk mengejar karir seseorang terutama untuk para *fresh graduate*,



karena mendapatkan pekerjaan di Ibukota Jakarta merupakan mimpi besar bagi kebanyakan orang.

Adaptabilitas karir sangat penting dimiliki oleh seorang *fresh graduate* sehingga ketika mereka memiliki adaptabilitas karir yang tinggi, mereka mampu menyesuaikan diri dengan mudah dan dapat memecahkan masalah dalam berbagai macam keadaan yang akan dihadapinya ketika masuk kerja. Individu yang memiliki adaptabilitas karir tinggi tentunya akan lebih mudah dalam menghadapi masa transisi dalam bekerjanya.

Berdasarkan pra riset yang dilakukan pada 30 *fresh graduate* yang bekerja di wilayah DKI Jakarta menunjukkan bahwa faktor tertinggi yang mempengaruhi adaptabilitas karir adalah dukungan sosial sebesar 83,3%. Dan faktor tertinggi kedua adalah harga diri sebesar 76,7%.

Individu yang memiliki harga diri yang berkembang dengan baik akan menunjukkan kapasitas kerja mereka dengan percaya diri, sehingga dengan memiliki harga diri yang tinggi, dapat meningkatkan kemampuan adaptabilitas karir mereka.

Perubahan masa transisi dari seorang mahasiswa menjadi seorang pekerja tentunya membutuhkan dukungan sosial untuk membangun rasa percaya diri yang dimilikinya sehingga ia dapat menangani pekerjaannya dan dapat menghadapi perubahan situasi dan kondisi kerja yang tidak terprediksi dengan baik.

Dari penjelasan di atas, menjadi sebuah hal yang harus diteliti lebih lanjut terkait adaptabilitas karir karena hal tersebut sangat penting bagi para *fresh graduate* untuk memiliki kemampuan adaptabilitas karir sehingga mereka nantinya dapat menyesuaikan diri dengan baik dan dapat memperoleh kepuasan dalam karirnya.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Definisi Adaptabilitas Karir

Adaptabilitas diartikan sebagai kemampuan untuk berubah tanpa adanya kesulitan sehingga dapat sesuai dengan keadaan yang baru. Adaptabilitas pada orang dewasa maupun remaja menyertakan sikap yang terencana, eksplorasi diri dan lingkungan, serta pengambilan keputusan berdasarkan informasi.

Adaptabilitas karir merupakan salah satu hal yang dibutuhkan oleh *fresh graduate* ketika pertama kali masuk kerja di kantor baru. Perubahan yang terjadi dalam kondisi kerja mengharuskan para karyawan harus mampu dalam menghadapi perubahan tersebut dengan memiliki kemampuan adaptabilitas karir yang tinggi.

Adaptabilitas karir adalah kesiapan individu untuk mengatasi perubahan yang terjadi saat ini dalam peran pekerjaan mereka serta mengatasi perubahan yang tidak terduga yang kemungkinan muncul dalam kondisi kerja yang akan dihadapinya (Savickas & Porfeli, 2012).

Menurut Cabras & Mondo mendefinisikan (2018) adaptabilitas karir adalah sikap, kemampuan, dan perilaku yang memungkinkan individu untuk menyesuaikan diri dan menemukan pekerjaan yang memuaskan. Fawehinmi & Yahya (2018) juga mengatakan adaptabilitas karir adalah seorang individu yang memiliki keinginan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan situasi kerja yang dihadapinya.

### Dimensi Adaptabilitas Karir

Menurut Savickas & Porfeli (2012) dimensi adaptabilitas karir terbagi menjadi empat yaitu dimensi kepedulian (*concern*), dimensi pengendalian (*control*), dimensi keingintahuan (*curiosity*), dan dimensi keyakinan (*confidence*).



### Definisi Harga Diri

Harga diri secara sederhana dapat digambarkan sebagai persepsi positif atau negatif individu tentang dirinya sendiri. Harga diri merupakan salah satu bagian dari kebutuhan manusia yang dapat mempengaruhi peristiwa dalam hidup, termasuk perasaan dan perilaku, serta pekerjaan dan tujuan manusia.

Individu yang memiliki harga diri tinggi, memiliki keyakinan positif tentang dirinya sehingga dapat melakukan apa yang benar bagi dirinya. Sedangkan apabila individu memiliki harga diri rendah, maka individu tidak memiliki kepercayaan diri terhadap dirinya sendiri dan menjadi hambatan untuk mengembangkan sikap yang diperlukan untuk menghadapi tantangan karir.

Mao et al., (2020) menyebutkan bahwa harga diri adalah jenis kepercayaan yang membutuhkan penilaian tentang diri sendiri. Shchebetenko (2019) menambahkan harga diri adalah karakteristik cerminan seseorang yang mendefinisikan kepribadian individu dengan penilaian.

### Dimensi Harga Diri

Menurut Coopersmith (1967) dimensi harga diri terbagi menjadi empat yaitu dimensi kekuatan (*power*), dimensi keberartian (*significance*), dimensi kebaikan (*virtue*), dan dimensi kompetensi (*competence*).

### Definisi Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan salah satu hal yang penting dan dapat bermanfaat bagi kesehatan mental seseorang, karena dapat membuat individu merasa diperhatikan dan disayangi oleh orang-orang di sekitarnya baik berupa dukungan moral atau material. Orang-orang di sekitar individu yang memberikan dukungan sosial akan sangat mempengaruhi

individu dalam menghadapi kesulitan yang dihadapinya.

Menurut Bilgin & Taş (2018) dukungan sosial diartikan sebagai kekuatan pendukung dalam kehidupan individu yang diperoleh dari berbagai sumber. Hossain et al., (2021) juga berpendapat bahwa dukungan sosial adalah dukungan yang diharapkan oleh seseorang dari lingkungannya.

### Dimensi Dukungan Sosial

Menurut Sherbourne & Stewart (1991) dimensi dukungan sosial terbagi menjadi empat yaitu dimensi dukungan informasional, dimensi dukungan nyata, dimensi dukungan afeksional, dan dimensi interaksi sosial positif.

### METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Populasi pada penelitian ini adalah *fresh graduate* yang bekerja di wilayah DKI Jakarta dengan jumlah sampel sebanyak 120 orang. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dalam berbentuk angket. Pada penelitian ini, analisis data menggunakan SPSS versi 24.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini merupakan *fresh graduate* yang bekerja di DKI Jakarta dengan sampel penelitian ini berjumlah 120 responden. Berdasarkan data yang diperoleh, *fresh graduate* yang bekerja di DKI Jakarta dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan sebesar 80,8% sedangkan sisanya laki-laki sebesar 19,2%.

Selain itu, berdasarkan data yang diperoleh, *fresh graduate* yang bekerja di daerah Jakarta Timur sebanyak 16 orang dengan presentase sebesar 13,3%, Jakarta Selatan sebanyak 44 orang dengan presentase



sebesar 36,7%, Jakarta Barat sebanyak 30 orang dengan presentase sebesar 25%, Jakarta Pusat sebanyak 22 orang dengan presentase

sebesar 18,3%, dan Jakarta Utara sebanyak 8 orang dengan presentase sebesar 6,7%.

### Uji Normalitas

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandarized Residual
N		120
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.26344713
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.053
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200. Hal ini dapat diartikan bahwa nilai signifikansi > 0,05

sehingga dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Correlations**

		X1	X2	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1.000	.573**	.103
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.265
	N	120	120	120
X2	Correlation Coefficient	.573**	1.000	.039
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.669
	N	120	120	120



Unstandardized Residual	Correlation	.103	.039	1.000
	Coefficient			
	Sig. (2-tailed)	.265	.669	
	N	120	120	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi  $X_1$  sebesar 0,265 > 0,05 dan nilai signifikansi  $X_2$  sebesar 0,669 > 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa regresi

dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Uji t

**Tabel 3. Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.724		1.971	.051	
	X1	.669	.099	.501	6.776	.000
	X2	.362	.074	.359	4.863	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi  $X_1$  sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,776 > 1,980  $t_{tabel}$ . Hal ini dapat diartikan bahwa harga diri secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap adaptabilitas karir.

Nilai signifikansi  $X_2$  sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,863 > 1,980  $t_{tabel}$ . Hal ini dapat diartikan bahwa dukungan sosial secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap adaptabilitas karir.

### Uji F

**Tabel 4. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3245.306	2	1622.653	87.769	.000 <sup>b</sup>



Residual	2163.061	117	18.488		
Total	5408.367	119			

- a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $87,769 > 3,07$ . Hal ini dapat diartikan bahwa harga diri dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh terhadap adaptabilitas karir.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 <sup>a</sup>	.600	.593	4.300

- a. Predictors: (Constant), X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,600. Hal ini dapat disimpulkan variabel adaptabilitas karir sebesar 60% dipengaruhi oleh harga diri dan dukungan sosial, sedangkan sisanya sebesar 40% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wahyu Safitri & Indianti (2021) yang menyatakan bahwa harga diri secara signifikan berpengaruh terhadap adaptabilitas karir. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Atqakum et al., (2022) menyatakan bahwa dukungan sosial secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap adaptabilitas karir.

Harga diri dan dukungan sosial memiliki peran yang penting dalam adaptabilitas karir seorang *fresh graduate*, sehingga mereka akan mampu untuk menghadapi adaptabilitas karir di lingkungan

kerjanya. Seseorang yang memiliki adaptabilitas karir yang tinggi tentunya akan memiliki kemampuan beradaptasi yang lebih baik dalam menghadapi perubahan kondisi yang dihadapinya.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh secara langsung antara harga diri terhadap adaptabilitas karir *fresh graduate*.
2. Terdapat pengaruh secara langsung antara dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir *fresh graduate*.
3. Terdapat pengaruh secara langsung antara harga diri dan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir *fresh graduate*.

Penelitian ini hanya dilakukan kepada *fresh graduate* yang bekerja di DKI Jakarta sehingga untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan subjek di wilayah yang berbeda dan lebih luas lagi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Atqakum, L., Daud, M., & Nurdin, N. H. M. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Adaptabilitas Karier Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 1(6), 576–587.
- Bilgin, O., & Taş, İ. (2018). Effects of perceived social support and psychological resilience on social media addiction among university students. *Universal Journal of Educational*





- Research*, 6(4), 751–758.  
<https://doi.org/10.13189/ujer.2018.060418>
- Cabras, C., & Mondo, M. (2018). Future Orientation as a Mediator Between Career Adaptability and Life Satisfaction in University Students. *Journal of Career Development*, 45(6), 597–609.  
<https://doi.org/10.1177/0894845317727616>
- Fawehinmi, O. O., & Yahya, K. K. (2018). Investigating the Linkage Between Proactive Personality and Social Support on Career Adaptability Amidst Undergraduate Students. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 4(1), 81–92.  
<https://doi.org/10.26710/jbsee.v4i1.370>
- Hossain, M. U., Arefin, M. S., & Yukongdi, V. (2021). Personality Traits, Social Self-Efficacy, Social Support, and Social Entrepreneurial Intention: The Moderating Role of Gender. *Journal of Social Entrepreneurship*, 0(0), 1–21.  
<https://doi.org/10.1080/19420676.2021.1936614>
- Mao, Y., Yang, R., Bonaiuto, M., Ma, J., & Harmat, L. (2020). Can flow alleviate anxiety? The roles of academic self-efficacy and self-esteem in building psychological sustainability and resilience. *Sustainability (Switzerland)*, 12(7), 1–17.  
<https://doi.org/10.3390/su12072987>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- [11](#)
- Shchebetenko, S. (2019). Do personality characteristics explain the associations between self-esteem and online social networking behaviour? *Computers in Human Behavior*, 91, 17–23.  
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.09.017>
- Sherbourne, C. D., & Stewart, A. L. (1991). The MOS social support survey. *Social Science and Medicine*, 32(6), 705–714.  
[https://doi.org/10.1016/0277-9536\(91\)90150-B](https://doi.org/10.1016/0277-9536(91)90150-B)
- Wahyu Safitri, D. A., & Indianti, W. (2021). Peran Moderasi Self-Esteem Pada Hubungan Employability Skills Dan Adaptabilitas Karier Siswa SMK. *Journal of Psychological Science and Profession*, 5(2), 115.  
<https://doi.org/10.24198/jpsp.v5i2.32103>

