

Hubungan *Social Support* terhadap *Career Adaptability* pada Karyawan *Early Career*

Dwita Fitri

Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
dwitafitri3@gmail.com

Abstrak

Career adaptability diperlukan karyawan *early career* untuk menyesuaikan diri dalam mengatasi transisi karier dan mengeksplorasi peluang baru. Faktor yang dapat mempengaruhi *career adaptability* salah satunya adalah *social support* yang dirasakan oleh individu. Tujuan penelitian ini untuk menguji secara empiris pengaruh *social support* terhadap *career adaptability* pada karyawan *early career*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria subjek karyawan *early career* dengan rentang usia 20-28 tahun yang telah memiliki pengalaman kerja selama 1 hingga 5 tahun sebanyak 200 responden. Skala yang digunakan adalah bernama *Career Adapt-Abilities Scale-International (CAAS-International)* yang disusun oleh Savickas dan Porfeli (2012) dan *Interpersonal Support Evaluation List version 12 items (ISEL-12)* yang dikembangkan oleh Cohen, Mermelstein, Kamarck, dan Hoberman (1985). Reliabilitas dari masing-masing skala adalah 0,872 dan 0,881. Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji regresi sederhana, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,879 > 3,04$) dan nilai signifikansi sebesar 0,003 ($p < 0,05$) yang berarti hipotesis diterima. Maka, ada pengaruh *social support* terhadap *career adaptability* pada karyawan *early career*. Implikasi dari penelitian ini adalah memberikan wawasan bagi karyawan *early career* mengenai pentingnya *social support* yang dirasakan dapat meningkatkan *career adaptability* terutama dalam mengatasi transisi karier dan pengambilan keputusan mengenai karier.

Kata kunci: adaptabilitas karier; dukungan sosial; karyawan karier awal

Abstract

Career adaptability requires early career employees to adjust to cope with career transitions and explore new opportunities. One of the factors that can affect career adaptability is the social support felt by individuals. The purpose of this study is to empirically examine the effect of social support on career adaptability in early career employees. This study used quantitative methods with regression analysis. The sampling technique used is purposive sampling with the subject criteria of early career employees with an age range of 20-28 years who have had work experience for 1 to 5 years as many as 200 respondents. The scales used are named Career Adapt-Abilities Scale-International (CAAS-International) compiled by Savickas and Porfeli (2012) and Interpersonal Support Evaluation List version 12 items (ISEL-12) developed by Cohen, Mermelstein, Kamarck, and Hoberman (1985). The reliability of each scale is 0.872 and 0.881. Based on the results of the analysis using a simple regression test that has been carried out, it is obtained that $F_{count} > F_{table}$ ($8.879 > 3.04$) and a significance value of 0.003 ($p < 0.05$) which means the hypothesis is accepted. Thus, there is an influence of social support on career adaptability in early career employees. The implication of this study is to provide insight for early career employees about the importance of social support that is felt to increase career adaptability, especially in overcoming career transitions and career decision making.

Keywords: career adaptability; early career employees; social support

LATAR BELAKANG

Di era globalisasi saat ini, tingkat persaingan untuk berkarier dan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian sangatlah ketat. Hasil data dari Badan Pusat Statistik (2023) menunjukkan jumlah angkatan kerja di Indonesia sebanyak 146,62 juta. Angka ini tergolong mengalami peningkatan 2,61 juta individu dibandingkan tahun sebelumnya. Sementara itu, adanya kenaikan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 0,24 persen. Dari data tersebut diketahui bahwa terdapat kenaikan jumlah karyawan baru dan pelamar kerja di Indonesia. Perusahaan tentu saja menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Hal ini merupakan peluang dan tantangan bagi calon pekerja dan terutama karyawan *early career* untuk dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan di era globalisasi ini.

Zaharee, Lipkie, Mehlman, dan Neylon (2018) menyatakan bahwa karyawan *early career* adalah individu yang telah bekerja kurang lebih lima tahun setelah menyelesaikan pendidikan terakhir. Di sisi lain, karyawan *early career* adalah karyawan atau individu yang baru memasuki sebuah organisasi dengan berusaha mendapatkan pemahaman realistis mengenai struktur organisasi, mencari pekerjaan yang sesuai dengan keahlian, pengalaman, referensi, minat, dan nilai-nilai yang sejalan dengan identitas diri, serta membentuk hubungan dengan rekan kerja atau atasan, menunjukkan kompetensi, dan mengidentifikasi peran dalam konteks pengaturan organisasional (Kartono, 2019). Lebih lanjut, Kartono (2019) mengemukakan bahwa karyawan *early career* seringkali tidak memenuhi ekspektasi yang diharapkan, umumnya menimbulkan beragam masalah seperti ketidaksesuaian antara harapan dan realitas, yang pada akhirnya dapat menyebabkan tingkat frustrasi dan ketidakpuasan kerja. Menurut Oshima (2021) karyawan *early career* merupakan individu yang sedang berada di fase belajar dan mengembangkan kariernya. Maka dari itu, karyawan *early career* diharapkan dapat dengan cepat mengembangkan dan mempertahankan status pekerjaannya, sehingga dapat memiliki kemampuan adaptasi dalam karier yang penting untuk merencanakan pengembangan, peluang, dan transisi karier (Otoo, 2019; Alkhomeiri, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap dua karyawan *early career* pada tanggal 23 Desember 2023, narasumber telah mengungkapkan fenomena menarik terkait hambatan yang dihadapi. Dari wawancara kedua karyawan *early career* tersebut, diketahui kedua karyawan mengemukakan bahwa posisi mereka saat ini tidak sejalan dengan kemampuan dan minat yang dimiliki. Kondisi tersebut akibat minimnya pemahaman mendalam sebelumnya terkait tuntutan pekerjaan, sehingga menyebabkan mereka kewalahan dan tidak cukup siap dalam menghadapi tantangan yang kompleks. Beban kerja yang dirasa meningkat dan tidak sesuai dengan jam kerja sebagaimana aturan berlaku juga menjadikan kedua karyawan merasa tertekan. Di samping itu, kedua karyawan ini juga merasakan adanya ketidakpastian jenjang karier dan kesempatan dalam pengembangan diri mereka, sehingga memunculkan ketidaknyamanan dan kecemasan tersendiri. Situasi yang dialami oleh keduanya menimbulkan kesulitan pengambilan keputusan terkait karier mereka di masa depan. Selain ketidakpastian hal-hal yang telah dijelaskan, kedua karyawan juga mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan internal maupun eksternal di perusahaan atau organisasi akibat akselerasi dinamika organisasi dan perkembangan teknologi yang secara signifikan mempengaruhi perubahan dalam sistem kerja organisasi. Selain itu, mereka juga merasakan adanya kendala dalam berkolaborasi dengan atasan terutama disebabkan oleh persepsi atasan yang kurang kompeten dalam membimbing karyawan *early career*. Ketidakmampuan atasan untuk memimpin dan berkomunikasi secara efektif menjadi penghambat dalam kolaborasi yang efisien. Kesimpulan dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap dua karyawan *early career* adalah mereka belum mampu beradaptasi untuk menyesuaikan diri dengan kondisi apapun di lingkungan kerja. Ohme dan Zacher (2015) mengungkapkan bahwa seharusnya penting bagi karyawan *early career* dalam membangun kemampuan beradaptasi yang baik agar mampu menghadapi perubahan di lingkungan kerja.

Kemampuan untuk beradaptasi sangat penting dalam perkembangan karier karyawan *early career*. Karier yang tidak dapat diprediksi mengharuskan karyawan *early career* memiliki kemampuan untuk memprediksi dan mengatasi transisi karier. Savickas dan Porfeli (2012) mendefinisikan *career adaptability* sebagai kemampuan individu dalam mempersiapkan diri untuk menyelesaikan beragam tugas dan aktif terlibat dalam peran pekerjaan, serta mampu mengatasi permasalahan yang tidak terduga terutama sebagai respons terhadap perubahan dalam dinamika kerja. Sementara itu, menurut Fitri, Aiman, Angelica, Putri, dan Saraswati (2023) *career adaptability* dianggap sebagai konsep psikososial yaitu menggambarkan hubungan antara kondisi sosial dengan kesehatan mental individu serta mencerminkan kebutuhan individu dalam mengelola dan mengantisipasi perubahan dalam karier saat ini, yang bersumber dari regulasi diri dan interaksi dengan lingkungan sekitarnya. Sumber daya ini dimanfaatkan untuk menghadapi tantangan yang bersifat kompleks, ambigu, dan asing selama proses perkembangan, transisi pekerjaan, dan dampak trauma dari pengalaman kerja, termasuk dalam konteks adaptasi terhadap perubahan sepanjang rentang hidup.

Keberhasilan di lingkungan kerja saat ini bergantung pada kemampuan *career adaptability* individu dan dianggap sebagai faktor pendorong untuk meraih tujuan posisi pekerjaan yang diinginkan (Wibowo & Permana, 2019). Lingkungan pekerjaan saat ini ditandai oleh ketidakpastian dan sering kali mengalami perubahan karena dianggap tidak adanya batasan yang transparan. Oleh karena itu, kemampuan *career adaptability* menjadi kunci utama dalam menghadapi dinamika pekerjaan yang terus berkembang, memungkinkan individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan mengeksplorasi peluang-peluang baru. Dengan memperkuat *career adaptability*, individu dapat membangun fondasi yang kuat untuk mengatasi tantangan dan mencapai keberhasilan di tengah ketidakpastian yang melanda di lingkungan kerja.

Menurut Anjani dan Pratiwi (2023) kurangnya kemampuan *career adaptability* dapat menyebabkan karyawan *early career* berniat untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja, sehingga berdampak buruk bagi perusahaan terkait dengan kerugian dalam

proses seleksi dan pelatihan karyawan. Sedangkan pada karyawan *early career* memiliki *career adaptability* yang tinggi tidak memiliki niat untuk berpindah dan mampu mengelola perubahan dan tantangan di tempat kerja secara efektif. Tingginya kemampuan *career adaptability* memungkinkan karyawan *early career* dapat merencanakan masa depan dengan lebih baik dan mampu menghadapi hambatan yang ada demi meraih tujuan karier yang sesuai (Anjani & Pratiwi, 2023).

Menurut Savickas dan Porfeli (2012) *career adaptability* terdiri atas empat aspek, yaitu (1) *career concern* yang merupakan kepedulian terhadap masa depan karier memungkinkan individu untuk merencanakan bagaimana tindakan dan kegiatan saat ini dapat membentuk kesuksesan di waktu yang akan datang; (2) *career control* merupakan pengembangan karier individu yang dapat menentukan apakah individu mampu memajukan kariernya daripada menghindari tantangan, terutama saat menghadapi transisi pekerjaan; (3) *career curiosity* mengacu pada keingintahuan dan eksplorasi kesesuaian antara diri individu dan dunia kerja; (4) *career confidence* yang diperlukan individu untuk bertindak sesuai dengan minat serta menunjukkan antisipasi terhadap keberhasilan dalam menghadapi berbagai tantangan dan mengatasi hambatan yang mungkin muncul.

Career adaptability dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu usia, pengalaman kerja, *social support*, institusi pendidikan, dan status sosial (Husna & Mayangsari, 2017). Maree (2017) mengungkapkan empat faktor yang mempengaruhi *career adaptability*, antara lain *sense of control*, *social support*, *self-esteem*, dan *optimism*. Hal ini dapat menunjukkan bahwa *career adaptability* dipengaruhi oleh *social support*. Menurut Cohen dan Hoberman (1983) *social support* adalah berbagai sumber daya yang muncul karena adanya hubungan interpersonal antar individu. Sarafino dan Smith (2016) mendefinisikan *social support* adalah kenyamanan yang dirasakan, kepedulian, penghargaan, atau bantuan yang diterima individu dari individu lain atau kelompok lain. Aspek-aspek dalam *social support* menurut Cohen dan Hoberman (1983), adalah *tangible support*, *belonging support*, *self-esteem support*, dan *appraisal support*.

Berdasarkan perspektif dalam teori perkembangan, Arnett (2015) mengemukakan bahwa individu yang tengah menjalani fase *emerging adulthood* mempunyai tugas perkembangan karier yakni eksplorasi karier yang mencakup *crystallizing*, *specifying*, dan *implementing*. Dalam fase perkembangan ini, individu akan memerlukan pengembangan berbagai tingkat keterampilan dalam menyelesaikan masalah dan menyesuaikan diri (beradaptasi) selama masa transisi dari masa-masa sekolah menuju dunia kerja (*school-to-work*). Teori ini sejalan dengan pendapat bahwasanya faktor terpenting untuk individu yang tengah mengalami transisi sekolah menuju dunia kerja ialah keyakinan dalam kemampuan karier dan kesiapan menerima serta menyesuaikan diri terhadap perubahan. Selain itu, sangat penting untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan kemampuan individu dalam mengeksplorasi karier di masa depan yang juga berpengaruh pada proses adaptasi karier (Handayani & Kurniawati, 2023).

Menurut Savickas (1999) *school-to-work transition* adalah perubahan konteks yang menjadi tantangan besar yang perlu dihadapi oleh individu. Berbagai studi longitudinal menunjukkan bahwasanya pada masa transisi ini, individu sangat memerlukan fasilitas berupa *social support*. Adanya bentuk *social support* baik berupa bantuan fisik, psikologis, dan emosional melalui adanya hubungan sosial yang positif akan memberi manfaat berupa reduksi stress, meredakan ketegangan, hingga peningkatan kemampuan adaptasi sosial bagi individu, terutama saat memasuki dunia kerja. *Social support* merupakan salah satu kebutuhan penting pada individu di fase *emerging adulthood*, karena dalam fase ini individu akan lebih banyak mengambil keputusan krusial yang berpengaruh besar dalam kehidupan mereka, misalnya berkaitan dengan masa depan kariernya (Handayani & Kurniawati, 2023). *Social support* yang diberikan oleh teman, guru, keluarga, atau *significant others* akan membentuk kepercayaan diri individu dalam menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan karier, salah satu mengeksplorasi karier dengan tepat.

Social support menjadi sumber potensi utama terkait saran, informasi, hingga bimbingan spesifik terkait karier individu di kemudian hari (Auliya & Qodariah, 2024). Dapat ditarik benang merah bahwa saat individu menerima *social support* yang besar dari individu-individu di sekitarnya, maka individu tersebut akan memiliki kesiapan dan kepercayaan diri yang tinggi dalam mengelola tanggung jawab karier, baik saat mengeksplorasi karier, mengembangkan diri untuk persiapan karier, hingga mengemban tugas-tugas lain dalam memasuki dunia karier. Sehingga, akan berpengaruh positif pula pada tingkat adaptasi karier individu, yakni individu yang memiliki kesiapan lebih besar saat memasuki dunia kerja akan lebih memungkinkan memiliki *adaptability career* yang tinggi pula (Hou, Wu, & Liu, 2019; Sari, Arya, & Syanti, 2022). Dengan adanya *social support* ini, individu dapat membangun ketangguhan dalam menghadapi tantangan, meningkatkan *career adaptability* dan mengembangkan keyakinan diri yang diperlukan untuk mengelola tanggung jawab karier dengan efektif.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wang dan Fu (2015) menjelaskan bahwa *social support* dari keluarga, teman, guru, dan *significant others* memberikan kontribusi secara signifikan terhadap *career adaptability* dimana semakin banyak dukungan yang diberikan maka akan semakin tinggi *career adaptability*-nya. Kemudian hasil penelitian mengenai pengaruh *social support* terhadap *career adaptability* telah dilakukan oleh Giffari dan Suhariadi (2017) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *social support* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Temuan serupa diungkapkan dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Atqakum, Daud dan Nurdin (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh *social support* terhadap kemampuan *career adaptability* mahasiswa senior pada perguruan tinggi negeri di Makassar. Baihaqi, Boyas, dan Qurratuaini (2022) juga menemukan pengaruh yang signifikan secara statistik antara *social support* dan *career adaptability*.

Pada penelitian ini, peneliti mengakui bahwa pengembangan *career adaptability* menjadi sesuatu yang krusial bagi karyawan *early career* agar dapat berhasil menyesuaikan diri dengan tantangan dan transisi dalam karier mereka. Penting untuk menggali lebih dalam mengenai hasil penelitian yang mencakup pengaruh *social support* terhadap pada *career adaptability* pada karyawan *early career*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris pengaruh *social support* terhadap *career adaptability* pada karyawan *early career*. Sementara itu, hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh *social support* terhadap *career adaptability* pada karyawan *early career*.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang terbagi atas satu variabel kriterium (dependen) dan variabel prediktor (independen). Variabel kriterium (dependen) pada penelitian ini adalah *career adaptability* dan variabel prediktor (independen) adalah *social support*. Definisi operasional untuk setiap variabel penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

Career Adaptability

Career adaptability adalah kemampuan individu untuk beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan tuntutan peran kerja dan kondisi kerja melalui sikap dan perilaku spesifik yang mencerminkan sumber daya psikososial dalam menghadapi tantangan saat ini dan masa depan terkait karier. Pengukuran *career adaptability* ini menggunakan skala yang bernama *Career Adapt-Abilities Scale-International* (CAAS-International) berdasarkan aspek-aspek *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence*.

Social Support

Social support adalah bantuan yang diberikan oleh individu lain berupa informasi atau bantuan yang dapat menimbulkan perasaan kenyamanan, kepedulian, penghargaan, dihormati, dan dicintai. Penelitian ini diukur dengan *Interpersonal Support Evaluation List shortened version – 12* (ISEL-12) berdasarkan aspek-aspek, yaitu *appraisal support*, *belonging support*, dan *tangible support*.

Metode Sampling

Metode sampling yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teknik *non probability sampling*, hal ini dimaksudkan bahwa tidak semua anggota populasi diberikan peluang yang setara untuk menjadi sampel. Penelitian ini menggunakan teknik *quota sampling*. Pendekatan ini berlandaskan pada pertimbangan dan seleksi yang khusus, yaitu mengacu pada kriteria tertentu yang telah diterapkan. Dengan kata lain, penelitian ini secara sengaja memilih sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian, akan tetapi tidak menetapkan strata atau daerah pengambilan sampel. Peneliti memilih teknik ini dengan mempertimbangkan kuota berdasar kemudahan atau aksesibilitas pengambilan sampel tetapi tetap mengutamakan perolehan sampel yang dapat mewakili tujuan penelitian serta memenuhi kriteria yang dicari dari informan guna memberi informasi yang tepat sesuai tujuan penelitian.

Subjek Penelitian

Populasi yang menjadi fokus dalam penelitian ini terdiri dari karyawan *early career*. Penelitian ini mempunyai populasi sebanyak kurang lebih 33 juta masyarakat Indonesia. Melalui *quota sampling*, peneliti menetapkan sampel sebanyak 200 karyawan *early career*, dengan rentang usia antara 20 hingga 28 tahun. Jumlah ini diambil sesuai dengan kemampuan dan aksesibilitas peneliti dalam memperoleh sampel melalui kriteria khusus responden yang telah ditetapkan, yakni melibatkan karyawan *early career* dengan rentang usia 20-28 tahun yang telah memiliki pengalaman kerja selama 1 hingga 5 tahun dengan kriteria inklusi yakni bukan karyawan tetap atau kartap di tempat kerja. Sehingga, dapat mengetahui bagaimana tingkat adaptasi, kejelasan jenjang karier, dan *adaptability* karyawan menjalani karier tersebut, terlebih menggunakan individu yang berada di fase *emerging adulthood*.

Instrumen Penelitian

Instrumen Career Adaptability

Career adaptability dalam penelitian ini diukur menggunakan skala bernama *Career Adapt-Abilities Scale-International* (CAAS-International) yang disusun oleh Savickas dan Porfeli (2012) berdasarkan empat aspek, yaitu perhatian (*concern*), pengendalian (*control*), keingintahuan (*curiosity*), dan keyakinan (*confidence*). Skala ini terdiri dari 24 aitem dimana keseluruhan aitem merupakan pernyataan *favorable* atau aitem yang mendukung objek sikap. Salah satu contoh aitem dalam skala ini seperti, “Saya memikirkan seperti apa masa depan saya kelak”. Skor *career adaptability* diperoleh dari hasil pengukuran skala *likert* dengan lima alternatif jawaban, antara lain sangat tidak sesuai (STS) bernilai 1, tidak sesuai (TS) bernilai 2, netral (N) bernilai 3, sesuai (S) bernilai 4, dan sangat sesuai (SS) bernilai 5. Adapun nilai uji reliabilitas dari *Career Adapt-Abilities Scale-International* (CAAS-International) adalah sebesar 0,92, maka dengan demikian koefisien reliabilitas skala ini menunjukkan konsistensi dan stabilitas yang tinggi dan baik digunakan. Berikut ini adalah *blue print* dari alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale-International* (CAAS-International):

Tabel 1. *Blue Print Career Adapt-Abilities Scale-International (CAAS-International)*

No.	Aspek-aspek	Komponen dan Nomor Aitem		Total Aitem
		<i>Favourable</i>		
1.	Perhatian (<i>Concern</i>)	1, 2, 3, 4, 5, 6		6
2.	Pengendalian (<i>Control</i>)	7, 8, 9, 10, 11, 12		6
3.	Keingintahuan (<i>Curiosity</i>)	13, 14, 15, 16, 17, 18		6
4.	Keyakinan (<i>Confidence</i>)	19, 20, 21, 22, 23, 24		6
Total		24		24

Instrumen Social Support

Pengukuran *social support* dalam penelitian ini menggunakan skala yang bernama *Interpersonal Support Evaluation List version 12 items* (ISEL-12) yang dikembangkan oleh Cohen, Mermelstein, Kamarck, dan Hoberman (1985) merupakan versi modifikasi 12 aitem dari *Interpersonal Support Evaluation List* (ISEL-40) asli. Alat ukur tersebut memiliki tiga aspek yang terdiri dari, dukungan penilaian (*appraisal support*), dukungan yang dimiliki (*belonging support*), dan dukungan nyata (*tangible support*). Contoh aitem dalam ISEL-12 adalah “Saat saya membutuhkan saran untuk menyelesaikan masalah pribadi saya, ada seseorang yang bisa saya hubungi”. Aitem-aitem pada skala ini dibagi menjadi dua macam pernyataan yaitu pernyataan *favourable* (mendukung) berjumlah 6 aitem dan pernyataan *unfavourable* (tidak mendukung) berjumlah 6 aitem dengan total aitem sebanyak 12 aitem. Skala ini memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,82 yang dianggap baik dan dapat digunakan. Model skala yang digunakan adalah skala *likert* dengan lima alternatif jawaban dimulai dari sangat tidak sesuai (STS) bernilai 1, tidak sesuai (TS) bernilai 2, netral (N) bernilai 3, sesuai (S) bernilai 4, dan sangat sesuai (SS) bernilai 5. Berikut ini adalah *blue print* dari alat ukur *Interpersonal Support Evaluation List version 12 items* (ISEL-12):

Tabel 2. *Blue Print Interpersonal Support Evaluation List version 12 Items (ISEL-12)*

No.	Aspek-aspek	Komponen dan Nomor Aitem		Total Aitem
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Dukungan Penilaian (<i>Appraisal Support</i>)	4, 6	2, 11	4
2.	Dukungan yang Dimiliki (<i>Belonging Support</i>)	5, 9	1, 7	4
3.	Dukungan Nyata (<i>Tangibel Support</i>)	3, 10	8, 12	4
Total		6	6	12

Penelitian ini meliputi pengujian validitas, uji daya diskriminasi aitem, dan reliabilitas sebagai langkah-langkah penilaian instrumen. Teknik reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach alpha*. Meskipun tidak ada batasan mutlak, beberapa pandangan menyatakan batasan minimal koefisien reliabilitas skala psikologi sekitar 0,600. Namun, ada juga pandangan yang menyatakan koefisien reliabilitas minimal 0,700, sehingga skala psikologi dengan koefisien reliabilitas di bawah 0,700 tidak dianjurkan untuk digunakan (Saifuddin, 2020).

Pada skala *career adaptability* dengan nama *Career Adapt-Abilities Scale-International* (CAAS-*International*) memiliki total aitem 24. Hasil uji daya diskriminasi aitem didapatkan hasil bahwa terdapat 22 aitem baik dan 2 aitem yang tidak baik atau gugur, yaitu aitem nomor 1 dan aitem 15. Koefisien aitem-aitem yang baik berada dalam rentang 0,378 – 0,542. Sementara itu, pada hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada skala *career adaptability* dengan nama *Career Adapt-Abilities Scale-International* (CAAS-*International*) didapatkan hasil koefisien reliabilitas *Cronbach alpha* sebesar 0,872.

Hasil uji daya diskriminasi aitem pada skala *social support* dengan nama bernama *Interpersonal Support Evaluation List version 12 items* (ISEL-12) terdapat 12 aitem dan tidak terdapat aitem tidak baik atau gugur. Nilai koefisien aitem-aitem berada pada rentang 0,459 – 0,710. Di sisi lain, didapatkan hasil uji reliabilitas dengan dengan koefisien reliabilitas *Cronbach alpha* sebesar 0,881 pada pada skala *social support* dengan nama bernama *Interpersonal Support Evaluation List version 12 items* (ISEL-12).

Desain Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan desain penelitian kuantitatif untuk menjawab pertanyaan penelitian mengenai pengaruh *social support* terhadap *career adaptability* pada karyawan *early career*. Keputusan menggunakan desain kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengumpulan data dalam bentuk angka yang dapat dianalisis secara statistik untuk mendapatkan pemahaman yang lebih terukur dan objektif mengenai pengaruh antara variabel *social support* dan *career adaptability*. Pada kerangka desain kuantitatif ini, digunakan pula teknik analisis regresi sederhana untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh *social support* dapat memprediksi *career adaptability* pada karyawan *early career*. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini akan memberikan kerangka empiris yang kuat untuk memahami pengaruh *social support* terhadap *career adaptability* yang dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman dalam konteks adaptasi karier pada karyawan *early career*.

Prosedur Pengambilan Data

Proses pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner *online* melalui *google form*. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan satu kali pengambilan data dan sekaligus data tersebut dapat digunakan langsung dalam penelitian. Proses pengambilan data ini berlangsung selama lima hari dimulai pada tanggal 23 Desember 2023 sampai 27 Desember 2023. Dalam pengambilan data yang pertama kali dilakukan adalah memanfaatkan media sosial dengan melalui penyebaran lewat pesan kepada individu yang sesuai dengan kriteria, membuat status dan *broadcast*, serta penyebaran poster kuesioner ke berbagai *platform* media sosial. Beberapa media sosial yang digunakan adalah Instagram, Twitter, Facebook, dan WhatsApp. Dari proses pengambilan data tersebut, diperoleh sebanyak 200 responden berdasarkan teknik *quota sampling* dan hitungan aksesibilitas peneliti dalam memperoleh sampel tersebut.

Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan untuk melihat pengaruh *social support* terhadap *career adaptability* pada karyawan *early career* adalah dengan menggunakan uji regresi. Tahapan dari teknik analisis data dilakukan dengan dua tahapan, antara lain:

Uji Asumsi

Pengujian pertama terkait uji asumsi adalah uji normalitas. Dalam konteks penelitian ini, uji normalitas diterapkan dengan menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 25. Hasil perhitungan uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov pada program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 25 dicantumkan dalam tabel *tests of normality* bagian Kolmogorov-Smirnov. Uji asumsi yang kedua menggunakan uji linearitas. Pengambilan keputusan dalam konteks uji linearitas dilakukan dengan memastikan bahwa tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Metode pengujian linearitas dalam penelitian ini mengaplikasikan *compare means* dengan menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 25.

Uji Hipotesis

Analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh *social support* terhadap *career adaptability* pada karyawan *early career* adalah dengan menggunakan analisis regresi. Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan *Statistical Program for Social Science (SPSS)* versi 25. Menurut Gani dan Amalia (2015) pengujian hipotesis pada model regresi bertujuan untuk mengevaluasi tingkat signifikansi variabel independen atau prediktor (X) terhadap variabel dependen atau kriterium (Y). Keputusan terkait penerimaan atau penolakan hipotesis sangat ditentukan oleh tingkat signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu 0,05. Jika nilai signifikansi sama dengan atau lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) akan diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka hipotesis alternatif (H_a) akan diterima.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Data Penelitian

Mean Empirik (ME), Mean Hipotetik (MH), dan Standar Deviasi (SD)

Kategorisasi responden penelitian dapat diketahui dengan melihat hasil perhitungan dari perbandingan antara skor mean empirik (ME), mean hipotetik (MH), dan standar deviasi (SD) pada variabel *career adaptability* dan *social support*. Manfaat dari penghitungan ME, MH, dan SD ini adalah untuk memperoleh hasil kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, atau sangat tinggi dari sebuah variabel. Sehingga dapat memberi gambaran kondisi dalam diri subjek, yakni berkaitan dengan tingkat *career adaptability* dan *social support*.

Berdasarkan data yang telah diperoleh, perhitungan kategori responden pada skala *career adaptability* diketahui bahwa nilai mean empirik (ME) yaitu sebesar 97,8 dan nilai mean hipotetik (MH) yaitu sebesar 66 dengan standar deviasi hipotetik (SD) sebesar 14,67. Letak mean empirik (ME) pada variabel *career adaptability* berada pada $ME \geq 95,34$. Maka, dapat diketahui bahwa karyawan *early career* dalam penelitian ini memiliki *career adaptability* dalam kategori sangat tinggi. Pada skala *social support* didapatkan hasil perhitungan kategori responden dengan mean empirik (ME) sebesar 48,01, nilai mean hipotetik (MH) sebesar 36 dan standar deviasi hipotetik (SD) sebesar 8. Letak mean empirik (ME) pada variabel *social support* berada pada $44 \leq ME < 52$. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa karyawan *early career* dalam penelitian ini memiliki *social support* dalam kategori tinggi. Berikut adalah tabel hasil perhitungan mean empirik (ME), mean hipotetik (MH), dan standar deviasi (SD) pada skala *social support* dan skala *career adaptability*.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Mean Empirik (ME), Mean Hipotetik (MH), dan Standar Deviasi (SD)

Skala	Mean Empirik (ME)	Mean Hipotetik (MH)	Standar Deviasi (SD)	Keterangan
<i>Career Adaptability</i>	97,8	66	14,67	Sangat Tinggi
<i>Social Support</i>	48,01	36	8	Tinggi

Analisa Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Hasil kategorisasi berdasarkan usia pada variabel *career adaptability* secara keseluruhan usia berada dalam kategori sangat tinggi mencakup usia 20 tahun, 22 tahun, 23 tahun, 24 tahun, 25 tahun, 26 tahun, 27 tahun, dan 28 tahun. Sedangkan pada usia 21 tahun berada dalam kategori tinggi. Pada variabel *social support*, pada usia 26 tahun berada dalam kategori sangat tinggi, sementara itu

pada usia 21 – 25 tahun, 27 tahun, dan 28 tahun berada dalam kategori tinggi. Dapat dilihat bahwa tingkat *career adaptability* pada responden penelitian berada di kategori tinggi. Informasi mengenai hasil perhitungan berdasarkan usia dalam penelitian ini tertera pada tabel yang disajikan di bawah ini.

Tabel 4. Kategorisasi Berdasarkan Usia

Usia	Frequency	%	Career Adaptability		Social Support	
			ME	Kategori	ME	Kategori
20 tahun	4	2,0%	99	Sangat Tinggi	49	Tinggi
21 tahun	18	9%	95,28	Tinggi	44,61	Tinggi
22 tahun	17	8,5%	97,41	Sangat Tinggi	40,35	Tinggi
23 tahun	31	15,5%	97,39	Sangat Tinggi	44,16	Tinggi
24 tahun	28	14,0%	98,54	Sangat Tinggi	47,29	Tinggi
25 tahun	34	17,0%	98,82	Sangat Tinggi	51,68	Tinggi
26 tahun	19	9,5%	98,84	Sangat Tinggi	53,32	Sangat Tinggi
27 tahun	26	13,0%	97,46	Sangat Tinggi	51,65	Tinggi
28 tahun	23	11,5%	97,52	Sangat Tinggi	48,35	Tinggi

Analisa Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Penelitian ini melibatkan 93 responden laki-laki dan 107 responden perempuan. Pada konteks variabel *career adaptability*, ditemukan bahwa baik laki-laki maupun perempuan berada pada kategori sangat tinggi. Sebaliknya, dalam variabel *social support*, kedua jenis kelamin, baik laki-laki maupun perempuan, tergolong dalam kategori tinggi. Kategorisasi ini bermanfaat memberi gambaran terkait ada atau tidaknya perbedaan *career adaptability* yang dimiliki oleh laki-laki dan perempuan. Sebagaimana penelitian sebelumnya yakni Jessica (2020) dan Fitri, dkk., (2023) yang menemukan bahwasanya tingkat *career adaptability* pada laki-laki umumnya lebih tinggi dibanding perempuan. Hasil perhitungan berdasarkan jenis kelamin telah disajikan dalam tabel yang terletak di bawah ini.

Tabel 5. Kategorisasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	%	Career Adaptability		Social Support	
			ME	Kategori	ME	Kategori
Laki-laki	93	46,5%	97,92	Sangat Tinggi	49,97	Tinggi
Perempuan	107	53,5%	97,69	Sangat Tinggi	46,32	Tinggi

Analisa Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan kategorisasi lama bekerja, pada variabel *career adaptability* menunjukkan bahwa seluruh lama bekerja termasuk dalam kategori sangat tinggi. Sebaliknya, pada variabel *social support*, beberapa kategori lama bekerja termasuk dalam kategori sedang, seperti 1 tahun, sementara kategori tinggi terdapat pada jangka waktu bekerja 2-5 tahun.

Tabel 6. Kategorisasi Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frequency	%	Career Adaptability		Social Support	
			ME	Kategori	ME	Kategori
1 tahun	65	32,5%	97,03	Sangat Tinggi	42,35	Sedang
2 tahun	45	22,5%	96,67	Sangat Tinggi	49,49	Tinggi
3 tahun	41	20,5%	99,41	Sangat Tinggi	51,49	Tinggi
4 tahun	28	14,0%	98,68	Sangat Tinggi	50,61	Tinggi
5 tahun	21	10,5%	98,29	Sangat Tinggi	52,14	Tinggi

Uji Asumsi

Uji Normalitas

Perhitungan hasil uji normalitas pada program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 25 menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan untuk hasil dapat dilihat pada tabel *tests of normality* bagian Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu *career adaptability* dan *social support*. Kedua variabel tersebut menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p > 0,05$). Artinya, bahwa data *career adaptability* dan *social support* memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 yang berarti data tersebut tidak terdistribusi normal atau dengan kata lain, data tidak memenuhi asumsi kurva normal. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak bisa digeneralisasi ke dalam populasi dan hanya akan berlaku pada 200 responden yang terlibat di dalam penelitian ini. Agar penelitian dapat dilanjutkan menuju uji regresi dan memperoleh temuan sesuai tujuan dalam penelitian ini. Hasil uji normalitas secara ringkas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	P	Keterangan
<i>Career Adaptability</i>	0,000	>0,05	Tidak Terdistribusi Normal
<i>Social Support</i>	0,000	>0,05	Tidak Terdistribusi Normal

Uji Linearitas

Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan *compare means* dengan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 25. Berdasarkan uji linearitas, didapatkan hasil nilai signifikan untuk pengaruh *social support* terhadap *career adaptability* adalah 0,001. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari syarat uji linearitas yaitu 0,05 ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *social support* terhadap *career adaptability* bersifat linear. Hasil perhitungan uji linearitas menggunakan *compare means* dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Between Groups	Sig.	P	Keterangan
<i>Social Support</i> dan <i>Career Adaptability</i>	<i>Linearity</i>	0,001	<0,05	Linear

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji regresi berdasarkan pada variabel *social support* dan variabel *career adaptability*. Tujuan dilakukannya uji hipotesis ini untuk mengevaluasi pengaruh *social support* terhadap *career adaptability* dengan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 25. Terdapat hasil pengujian *social support* terhadap *career adaptability* diperoleh besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) adalah sebesar 0,207. Kemudian, diperoleh nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,043 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh *social support* terhadap *career adaptability* adalah sebesar 4,3% sedangkan sisanya 95,7% adalah pengaruh variabel lain di luar penelitian.

Hasil uji regresi juga memperoleh nilai F_{hitung} sebesar 8,879 dengan tingkat atau taraf signifikansi 0,05. Dari hasil F_{hitung} tersebut diketahui bahwa nilai dari F_{tabel} adalah 3,04 dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,879 > 3,04$). Maka, model regresi dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *social support* terhadap variabel *career adaptability*. Pada hasil nilai signifikan didapatkan 0,003. Nilai 0,003 ini memenuhi syarat uji hipotesis yaitu dibawah tingkat atau taraf signifikan ($0,003 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa variabel *social support* berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel *career adaptability*. Dengan kata lain, hipotesis diterima, artinya ada pengaruh antara *social support* terhadap terhadap *career adaptability* pada karyawan *early career* ($H_a < 0,05$).

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R	R Square	F	Sig
<i>Social Support</i> dan <i>Career Adaptability</i>	0,207	0,043	8,879	0,003

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh *social support* terhadap *career adaptability* pada karyawan *early career*. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan pada variabel *social support* dan variabel *career adaptability* menggunakan uji regresi dengan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 25. Dalam analisis ini teridentifikasi bahwa pada data yang digunakan, yaitu variabel *career adaptability* maupun *social support* tidak memenuhi asumsi normalitas dan uji normalitas residual menunjukkan hasil bahwa data tidak terdistribusi normal. Selain itu, peneliti mengidentifikasi keberadaan beberapa *outlier* dalam data. *Outlier-outlier* ini ditandai oleh nilai ekstrem yang lebih rendah dan lebih tinggi dari sebagian data, sehingga menunjukkan karakteristik yang tidak biasa dalam distribusi. Meskipun demikian, peneliti memilih untuk tidak melakukan tindakan apa pun terhadap *outlier* yang terdeteksi. Oleh karena itu, peneliti mempertahankan semua data dalam analisis untuk memastikan integritas dan representasi keseluruhan dari dataset yang digunakan.

Berdasarkan hasil pengujian regresi sederhana yang telah dilakukan dalam penelitian ini, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,003 ($p < 0,05$). Kemudian diperoleh hasil F hitung $> F$ tabel ($8,879 > 3,04$). Dengan demikian, hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu menunjukkan bahwa ada pengaruh *social support* terhadap *career adaptability* pada karyawan *early career*.

Didapatkan hasil *R Square* sebesar 0,043. Hal ini memiliki arti bahwa pengaruh *social support* terhadap *career adaptability* adalah sebesar 4,3% sedangkan sisanya 95,7% adalah pengaruh atau faktor lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini. Adapun faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *career adaptability* adalah *adversity quotient*, *hardiness*, harga diri, *internal locus of control*, kepribadian proaktif, *optimism*, pelatihan kelompok kerja dan religiusitas (Dewi & Rosidah, 2020; Mahardika & Kistyanto, 2020; Ningsih & Musoli, 2022; Salsabila dkk., 2022; Firdaus dkk., 2023; Kamila dkk., 2023; Suciningrum dkk., 2023).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *social support* memiliki pengaruh terhadap *career adaptability*. Penelitian yang dilakukan oleh Atqakum, Daud, dan Nurdin (2022) menyatakan bahwa *social support*, terutama yang berasal dari keluarga, memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan *career adaptability* mahasiswa tingkat akhir. Dengan melibatkan orang tua dalam persiapan karier, berdiskusi tentang peluang karier, mencari informasi, serta meminta saran dan masukan untuk memilih disiplin ilmu yang sesuai dengan minat dan keterampilan, mahasiswa dapat menerima *social support* yang memperkuat keyakinan mereka dalam menjelajahi jalur karier.

Temuan dari Baihaqi, Boyas, dan Qurratuaini (2022) memiliki hasil variabel *social support* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *career adaptability*. Lebih lanjut Baihaqi, Boyas dan Qurratuaini (2022) menguraikan bahwa *social support* yang diberikan oleh keluarga, teman, dan individu terdekat berperan penting dalam membantu individu mempersiapkan diri untuk karier serta membimbing mereka melalui peralihan yang tepat dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Dengan demikian, dukungan yang diterima dari keluarga memiliki dampak yang nyata terhadap tingkat *career adaptability* mahasiswa. Kesimpulannya, mahasiswa yang mendapatkan dukungan yang tinggi dari keluarga cenderung memiliki tingkat *career adaptability* yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil perhitungan mean empirik *career adaptability* yang dimiliki oleh karyawan *early career* adalah sebesar 97,8 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Dapat diartikan bahwa karyawan *early career* mempunyai *career adaptability* yang sangat tinggi. Dengan memiliki *career adaptability* yang sangat tinggi, karyawan akan lebih fleksibel dan memiliki adaptabilitas lebih baik untuk mengatasi kondisi yang berubah-ubah. Hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Sulistiani dan Handoyo (2018) bahwa individu dengan kemampuan menyesuaikan diri yang baik dan mampu memilah perilaku yang tepat sesuai dengan kondisi dan situasi tertentu, kemungkinan besar akan memperoleh kesuksesan dalam kariernya. Hal ini ditunjukkan melalui penyesuaian yang baik, kesuksesan, dan kepuasan secara keseluruhan. Namun, hal ini juga akan berlaku sebaliknya. Jika karyawan memiliki *career adaptability* yang rendah maka akan berdampak buruk terhadap karier maupun performa karyawan tersebut ketika bekerja. Individu dengan *career adaptability* yang kurang cenderung bersikap tidak peduli, kesulitan dalam mengambil keputusan, dan kurang termotivasi dalam menggapai karier (Rasyidi dkk., 2021).

Diperoleh hasil sebesar 48,01 dari hasil perhitungan mean empirik dan termasuk ke dalam kategori tinggi. Dapat diartikan bahwa karyawan *early career* mempunyai *social support* yang tinggi. Sesuai dengan hasil penelitian Nurhabiba (2020) mengungkapkan bahwa individu dengan mendapatkan *social support* tinggi memiliki seseorang yang memberikan bantuan atau membantu mereka dalam mencari solusi untuk mengatasi masalah yang dihadapi.

Social support itu sendiri merupakan konsep yang mencakup berbagai bentuk pertolongan yang diberikan oleh individu untuk individu lain. Ini melibatkan interaksi sosial di mana individu menawarkan dukungan emosional, bantuan secara praktis, dan bahkan motivasional untuk membantu orang lain mengatasi tantangan atau kesulitan dalam kehidupan mereka (Williamson, 2017). *Social support* mempunyai peran krusial untuk kesejahteraan jasmani dan rohani yang optimal bagi individu. Secara umum, apabila individu memperoleh *social support* yang cukup maka individu akan lebih tahan akan stres, mencegah perkembangan gangguan psikopatologi serta dapat menurunkan tingkat morbiditas dan mortalitas medis (Wang, dkk., 2022).

Di dunia pekerjaan, *social support* dapat meningkatkan harapan karyawan terhadap lingkungan kerja dan membantu memenuhi kebutuhan untuk merasa dihargai, dukungan emosional, dan menambah kepercayaan diri (Sigursteinsdottir & Karlsdottir, 2022). Dukungan dari lingkungan sosial, seperti rekan kerja, keluarga, dan teman-teman, dapat memberikan dukungan emosional dan informasional yang membangun rasa percaya diri. Ketika individu merasa didukung secara sosial, individu tersebut cenderung lebih yakin pada kemampuannya untuk menghadapi situasi yang tidak pasti atau perubahan dalam karier. Kepercayaan diri yang diperoleh melalui *social support* dapat menjadi landasan penting dalam mengembangkan *career adaptability*. Individu yang yakin dengan kemampuan dan potensinya lebih mampu mengatasi rintangan, belajar dari pengalaman baru, dan mencari peluang pengembangan karier.

Hasil analisa deskriptif *career adaptability* berdasarkan kategori usia memiliki kategori tinggi sampai sangat tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa *career adaptability* pada karyawan *early career* dalam kategori sangat tinggi. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Anggraini, dkk (2023) yang menemukan bahwa *career adaptability* karyawan di awal karier dominan dalam kategori tinggi yakni sebesar 79,8%. Sedangkan hasil analisa deskriptif *social support* berdasarkan kategori usia berada dalam kategori tinggi sampai sangat tinggi. Harnida (2015) yang menyatakan bahwa semakin meningkatnya usia maka semakin menurun tingkat *social support* yang diterima karyawan.

Analisa data deskriptif pada kategori jenis kelamin variabel *career adaptability* sama-sama memiliki kategori sangat tinggi. Dapat disimpulkan bahwa tidak adanya perbedaan *career adaptability* dilihat dari jenis kelamin. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Coetzee dan Harry (2015) yang menemukan bahwa perempuan memiliki tingkat *career adaptability* yang signifikan lebih tinggi daripada laki-laki. Hal ini dikarenakan perempuan memiliki kedewasaan karier yang lebih tinggi dari laki-laki walaupun beberapa penelitian lain menyatakan bahwa laki-laki memiliki *career adaptability* yang tinggi. Sedangkan data deskriptif pada kategori jenis kelamin variabel *social support* juga sama-sama memiliki kategori yang tinggi. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Han dan Rojewski (2014) perempuan cenderung mempersepsikan *social support* lebih banyak daripada laki-laki karena sensitivitas yang lebih besar terhadap kebutuhan orang lain serta diri mereka sendiri, yang

mengakibatkan "kapasitas yang lebih besar untuk memberikan dukungan dan ketergantungan yang lebih besar pada *social support* untuk kesejahteraan psikologis."

Adanya perbedaan temuan dari penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya bukan menjadi masalah besar. Penelitian ini menunjukkan temuan baru karena berbeda dengan penelitian sebelumnya. Perlu diperhatikan pula bahwa perbedaan ini dimungkinkan karena penelitian ini menyatukan variabel *career adaptability* dan *social support*, sehingga dapat diketahui gambaran langsung antar keduanya. Dalam penelitian ini, diketahui bahwa *social support* yang diterima oleh responden laki-laki maupun perempuan sama-sama tinggi, sehingga sangat memungkinkan ditemukan tingkat *career adaptability* keduanya yang sama-sama tinggi pula. Adapun, perbedaan dari penelitian-penelitian sebelumnya juga dimungkinkan akibat pengaruh dari faktor lain yang mempengaruhi penelitian sebelumnya atau penelitian ini di luar kriteria inklusi, baik faktor yang mempengaruhi *career adaptability* maupun *social support* pada responden yang sama-sama tinggi, misal tipe kepribadian yang sesuai dengan cara eksplorasi karier masing-masing individu, tingkat kecerdasan emosi yang cukup tinggi pada individu, adanya *intrinsic and extrinsic work value* yang tidak diungkap dalam penelitian ini, pengalaman kerja, kepuasan hidup, lingkungan belajar, dan faktor lain di luar penelitian yang mendukung tercapainya *social support* tinggi sehingga menghasilkan *career adaptability* yang tinggi pula (Agustini, 2022; Auliya & Qodariah, 2024).

Kategorisasi lama bekerja, pada variabel *career adaptability* menunjukkan bahwa seluruh kategori lama bekerja berada dalam kategori sangat tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa tidak ada perbedaan antara lama bekerja dengan *career adaptability* karyawan *early career*. Hasil ini sejalan dengan penelitian Fitri, dkk (2023) yang meneliti mengenai *career adaptability* pada Gen-Z. Penelitian ini juga menemukan bahwa faktor lama bekerja tidak menunjukkan adanya perbedaan tingkat *career adaptability* apabila dilihat dari masa bekerjanya. Baik karyawan yang telah bekerja masih dalam rentang waktu satu tahun hingga lima tahun, keseluruhan tetap memilih *career adaptability* yang tinggi dengan *social support* yang tinggi pula.

Pada kategorisasi lama bekerja variabel *social support* menunjukkan bahwa salah satu kategori lama bekerja yakni lama bekerja 1 tahun dalam kategori sedang dan lama bekerja 2-5 tahun dalam kategori tinggi. Hal ini berarti semakin lama karyawan bekerja maka *social support* yang didapatkan meningkat. Hasil ini berbeda dari temuan Adawiyah dan Blikololong (2018) yang menyatakan bahwa *social support* pada karyawan yang bekerja selama 1-2 mayoritas berada dalam kategori tinggi sementara itu karyawan yang telah bekerja selama 3-5 tahun, 6-10 tahun dan >10 tahun dominan memiliki *social support* yang sedang. Dengan demikian dalam penelitian ini karyawan dengan masa kerja yang lebih pendek justru menerima lebih banyak *social support* apabila dibandingkan dengan karyawan yang telah bekerja lebih lama.

Penelitian ini memiliki perbedaan subjek dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang dominan dan fokus pada aspek pendidikan, seperti siswa dan mahasiswa (Dluha, Suminar, & Hendriyani, 2020; Atqakum, Daud, & Nurdin, 2022; Baihaqi, Boyas, dan Qurratuaini 2022). Sementara itu, subjek penelitian ini adalah karyawan *early career* dan belum ada penelitian sebelumnya yang secara eksklusif menggali dan menganalisis *social support* terhadap *career adaptability* pada karyawan *early career*. Fokus penelitian pada aspek ini menjadi krusial karena dapat memberikan wawasan mendalam mengenai peran penting *social support* dalam mengatasi tantangan karier pada tahap awal pekerjaan. Dengan demikian, penelitian ini bukan hanya berkontribusi pada pengetahuan akademis, tetapi juga memberikan landasan yang kuat untuk implementasi praktis dalam meningkatkan kemampuan beradaptasi dan menyesuaikan diri yang mendukung pertumbuhan serta transisi pada fase *early career*.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada data yang tidak berdistribusi normal dan sejumlah *outliers* pada data, serta penyebaran kuesioner secara *online*, yang menyebabkan peneliti tidak dapat mengawasi secara langsung proses pengisian kuesioner oleh responden. Keterbatasan ini menghasilkan ketidakpastian terkait sejauh mana responden memahami dan melibatkan diri dengan serius dalam mengisi kuesioner. Di samping itu, penelitian ini juga tidak memperhitungkan faktor-faktor tambahan yang mungkin memengaruhi *career adaptability*, seperti *optimism*, *internal locus of control*, *adversity quotient*, kepribadian, dan sebagainya. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan agar mengimplementasikan strategi pengawasan yang lebih efektif selama proses pengisian kuesioner *online*, misalnya dengan menyediakan panduan yang jelas atau melakukan sesi *briefing virtual*. Penting juga untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat berdampak pada *career adaptability*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah diterima. Maka, terdapat *social support* terhadap *career adaptability* pada karyawan *early career*. Selain itu, berdasarkan hasil perhitungan mean empirik diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yaitu karyawan *early carer* memiliki *social support* dalam kategori tinggi dan *career adaptability* berada dalam kategori sangat tinggi.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih diucapkan kepada seluruh karyawan *early career* yang telah bersedia secara sukarela untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan data pada penelitian ini.

Kontribusi Penulis

Manuskrip ini ditulis oleh penulis sebagai satu-satunya kontributor, mencakup seluruh aspek mulai dari latar belakang, metode penelitian, hasil penelitian, pembahasan, hingga kesimpulan.

Konflik Kepentingan

Tidak ada konflik kepentingan yang dihadapi oleh peneliti selama pelaksanaan penelitian ini.

Pendanaan

Penelitian ini dilaksanakan tanpa pendanaan.

REFERENSI

- Adawiyah, R., & Blikololong J.B., (2018). Hubungan antara dukungan sosial dan burnout pada karyawan rumah sakit. *Jurnal Psikologi*, 11(2),190-199. <http://dx.doi.org/10.35760/psi.2018.v11i2.2264>
- Agustini, D. W. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Career Adaptability: Personality, Emotional Intelligence Dan Work Value (Suatu Kajian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 613-620.
- Anggraini, D., Pratiwi, M., Juniary, A., Anjani, F. M., Pamariko, S. N. (2023). Sense of Coherence dan Career Adaptability pada Karyawan di Awal Karier. *GUIDENA: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan dan Konseling*, 13(4), 866 – 873. <http://dx.doi.org/10.24127/gdn.v13i4.8884>
- Alkhemeiri, A. K., Khalid, K., & Musa, N. (2020). The role of career competencies and proactive personality in early-career employee career adaptability. *European Journal of Training and Development*, 45(4-5), 285-300. <https://doi.org/10.1108/ejtd-05-2020-0081>
- Anjani, M. F., & Pratiwi, M. (2023). Hubungan kebahagiaan dengan kemampuan beradaptasi karier pada karyawan di awal karier. *Jurnal Psikologi Sains & Profesi*, 7(3), 204-212.
- Arnett, J. J. (2015). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties* (2nd ed.). Oxford University Press.
- Atqakum, L., Daud, M., & Nurdin, M. N. H. (2022). Pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 1(6), 576-587. <https://doi.org/10.56799/peshum.v1i6.962>
- Auliya, A. Z., & Qodariah, S. (2024). Pengaruh social support terhadap career adaptability pada mahasiswa akhir di kota bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 4(1), 21-28. <https://doi.org/10.29313/bcsp.v4i1.9724>
- Baihaqi, A. I., Boyas, J. R., & Qurratuaini, N. I. (2022). Pengaruh dukungan sosial dan efikasi diri dalam pencarian kerja untuk menciptakan adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir fakultas ekonomi universitas nadhlatul ulama sidoarjo. *Greenomika*, 4(1), 62-70.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Berita resmi statistik 5 mei 2023*. https://www.bps.go.id/website/materi_ind/materiBrsInd-230505145701.pdf.
- Cohen, S., & Hoberman, H. M. (1983). Positive events and social supports as buffers of life change stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 13(2), 99–125. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1983.tb02325.x>
- Coetzee, M., & Harry, N. (2015). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: an exploratory study among Black call centre agents. *South African Journal of Psychology*, 45(1), 81-92. <https://doi.org/10.1177/00812463145463>
- Dewi, R. S., & Rosidah, N. S. (2020). Pengaruh pelatihan group work terhadap adaptabilitas karier mahasiswa kependidikan universitas negeri jakarta. *Prophetic Guidance and Counseling Journal*, 1(1), 77-89. <https://doi.org/10.32832/pro-gcj.v1i2.3266>
- Dluha, M. S., Suminar, D. R., & Hendriyani, W. (2020). Pengaruh adversity quotient dan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier siswa di smk “gresik”. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 18(1), 49-57. <https://doi.org/10.47007/jpsi.v18i01.77>
- Febry, T., & Teofilus. (2020). *Spss: Aplikasi pada penelitian manajemen bisnis*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Firdaus, N. R., Muslihati., & Apriani, M. (2023). Hubungan antara religiusitas dan adversitas dengan adaptabilitas karier siswa smk. *Buletin Konseling Inovatif*, 3(2), 103-113. <https://doi.org/10.17977/um059v3i22023p103-113>
- Fitri, F. F., Aiman, R. M. P., Angelica, C. N. R., Putri, N. T. A., & Saraswati, K. D. H. (2023). Career adaptability: Studi deskriptif pada karywan gen z. *Jurnal Ilmiah PSYCHE*, 17(1), 39-56. <https://doi.org/10.33557/jpsyche.v17i1.2510>
- Gani, I., & Amalia, S. (2015). *Alat analisis data: Aplikasi statistik untuk penelitian bidang ekonomi dan sosial*. Yogyakarta: Andi.
- Giffari, N., & Suhariadi, F. (2017). Pengaruh social support terhadap career adaptability pada mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi universitas airlangga. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 6, 64-77.
- Han, H., & Rojewski, J. W. (2015). Gender-specific models of work-bound Korean adolescents’ social supports and career adaptability on subsequent job satisfaction. *Journal of Career Development*, 42(2), 149–164. <https://doi.org/10.1177/0894845314545786>
- Handayani, I., & Kurniawati, F. (2023). Peran Dukungan Sosial Terhadap Adaptabilitas Karier Mahasiswa: Studi Literatur Sistematis. *Jurnal Paedagogy*, 10(4), 1055-1066.

- Harnida, H. (2015). Hubungan efikasi diri dan dukungan sosial dengan burnout pada perawat. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(1), 31-43. <https://doi.org/10.30996/persona.v4i1.487>
- Husna, H. A., & Mayangsari, M. D. (2017). Gambaran adaptabilitas karier pada siswa dengan gangguan low vision. *Jurnal Ecopsy*, 4(2), 85-95. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v4i2.3849>
- Hou, C., Wu, Y., & Liu, Z. (2019). Career decision-making self-efficacy mediates the effect of social support on career adaptability: A longitudinal study. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(5), 1–13. <http://dx.doi.org/10.2224/sbp.8157>
- Jessica, J. (2020). Pengaruh Gender Orientation terhadap Kepuasan Karier dengan Mediasi Adaptabilitas Karier dan Psychological Capital pada Pekerja Milenial di Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 17(1), 1-14.
- Kamila, S. N., Fatiyaturrahmah., Surfia, N. H., Purwantini, L. (2023). The effect of hardiness and optimism on career adaptability in college students. *Social Science Studies*, 3(3), 195-206. <https://doi.org/10.47153/sss33.6132023>
- Kartono. (2019). *Kepribadian dan politik bank perkreditan rakyat*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mahardika, M. D., & Kistyanto, A. (2020). Pengaruh kepribadian proaktif terhadap kesuksesan karier melalui adaptabilitas karier. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akutansi*, 2(2), 185-195. <https://doi.org/10.30872/jfor.v22i2.7457>
- Maree, K. (2017). *Psychology of career adaptability, employability, and resilience*. Pretoria: Springer.
- Ningsih, M. R., & Musoli. (2022). Pengaruh internal locus of control dan dukungan sosial terhadap career adaptability mahasiswa tingkat akhir di universitas 'aisyiyah yogyakarta. *Journal of Society Bridge*, 1(2), 14-22. <https://doi.org/10.59012/jsb.v1i2.10>
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- Ohme, M., & Zacher, H. (2015). Job performance ratings: The relative importance of mental ability, conscientiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 161–170. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.01.003>
- Oshima, K., Kodama, T., Ida, Y., & Miura, H. (2021). Gender differences in work status during early career of dentists: an analysis of national survey cohort data of 10 years in Japan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1-11. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052335>
- Otoo, F. N. K. (2019). Human resource development (HRD) practices and banking industry effectiveness: The mediating role of employee competencies. *European Journal of Training and Development*, 43(3/4), 250-271. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2018-0068>
- Rasyidi, S. N. A., Akhmad, S. N., Sudrajat, D., & Nadhirah, N. A. (2021). The career adaptability among young adulthood: a systematic literature review. *ProgCouns: Journal of Professional in Guidance and Counseling*, 2(1), 14-19. <https://doi.org/10.21831/progcouns.v2i1.39472>
- Saifuddin, A. (2020). *Penyusunan skala psikologi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Salsabila, D., Desmita., Irman., & Sisrazeni. (2022). Hubungan antara adversity quotient dan career adaptability pada mahasiswa tingkat akhir prodi psikologi islam iain batusangkar. *JPI: Jurnal Psikologi Islam*, 1(1), 1-10.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2016). *Health psychology biopsychology interactions* (9th ed.). New Jersey: Wiley.
- Sari, K. E. A., Arya, L., & Syanti, W. R. (2022). Benarkah kecerdasan emosional dan dukungan sosial penting? Studi adaptabilitas karier pada fresh graduate. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(3), 585-595. <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i3>
- Savickas, M. L. (1999). The transition from school to work: A developmental perspective. *The Career Development Quarterly*, 47(4), 326–336. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00741.x>
- 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>
- Sigursteinsdottir, H., & Karlsdottir, F. B. (2022). Does social support matter in the workplace? Social support, job satisfaction, bullying and harassment in the workplace during COVID-19. *International journal of environmental research and public health*, 19(8), 4724. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph19084724>
- Suciningrum, F., Paramita, W., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh harga diri dan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier pada fresh graduate yang bekerja di DKI Jakarta. *Jurnal Ilmu Psikologi dan Kesehatan*, 1(3), 225-231. <https://doi.org/10.47353/sikontan.v1i3.576>
- Sulistiani, W., & Handoyo, S. (2018). Career adaptability: The influence of readiness and adaptation success in the education context: A literature review. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 113, 195-205. <https://doi.org/10.2991/acpch-17.2018.32>
- Wibowo, M. A. P., & Permana, I. A. (2019). Peran mediasi thriving at work pada pengaruh proactive personality terhadap career adaptability. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 284-298. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i2.91>
- Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social support, social comparison, and career adaptability: moderated mediation model. *Social Behavior and Personality*, 43(4), 649-660. <http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2015.43.4.649>
- Wang, D., Zhai, S., Chen, J., Chen, Y., Hua, S., Wang, C., ... & Liu, X. (2022). A positive legacy of trauma? The role of perceived social support on mental health among earthquake survivors during the COVID-19 outbreak. *Frontiers in psychiatry*, 13, 1-8. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.845929>

- Williamson, J. A., & O'Hara, M. W. (2017). Who gets social support, who gives it, and how it's related to recipient's mood. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 43(10), 1355–1377. <https://doi.org/10.1177/0146167217711936>
- Zaharee, M., Lipkie, T., Mehlman, S. K., & Neylon, S. K. (2018). Recruitment and retention of early-career technical talent. *Research-Technology Management*, 61(5), 51–61. <https://doi.org/10.1080/08956308.2018.1495966>