

BAB V PENUTUP

5.1. Bahasan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang berjudul hubungan antara *optimism* dengan *career adaptability* pada karyawan *early career* menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang positif antara *optimism* dan *career adaptability* pada karyawan *early career*. Peneliti menggunakan uji korelasi *pearson product moment* untuk melakukan uji hubungan, pada pengujian ini peneliti mendapatkan hasil nilai sig 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti jika karyawan *early career* memiliki *optimism* tinggi maka karyawan tersebut juga memiliki *career adaptability* tinggi. Sebaliknya apabila karyawan *early career* tersebut memiliki *optimism* rendah, maka karyawan tersebut juga memiliki *career adaptability* rendah.

Career adaptability dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu *resilience*, *optimism* dan harapan (Othman et al., 2018). *Optimism* dipengaruhi oleh beberapa faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal terdiri dari keluarga, sosial ekonomi, dan media. Sedangkan faktor internal terdiri dari *self-esteem*, *self-efficacy* dan pengalaman diri. Individu yang optimis akan merasa bahwa mereka mampu dan yakin untuk menyelesaikan tugasnya meskipun memiliki banyak tekanan (Umboh et al., 2020). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan individu yang memiliki *optimism* yang tinggi maka akan memiliki *career adaptability* yang tinggi pula. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karacan–Ozdemir & Yerin Guneri (2017) yang menyatakan bahwa *career adaptability* dipengaruhi oleh *optimism*, dukungan sosial dan *self-efficacy*. Siswa yang optimis memiliki keyakinan bahwa dirinya dapat melewati hambatan dan tantangan. Hal ini didukung karena siswa yang memiliki *optimism* mendapatkan dukungan sosial dari orang-orang disekitarnya sehingga mereka memiliki *self-efficacy* yang tinggi pula.

Data yang ditemukan oleh peneliti sebelum melakukan penelitian ini, diketahui berdasarkan hasil penelitian (ILO, 2020) individu yang baru saja lulus mengalami kesulitan untuk memasuki peran dari pekerjaannya. Kesulitan ini terjadi karena banyak dari individu yang merasa masa transisi dari sekolah menuju peran kerja merupakan fase yang problematik. Hal ini juga sesuai dengan hasil

preliminary yang dilakukan oleh peneliti. Data sebelum penelitian yang diperoleh oleh peneliti menunjukkan bahwa tantangan terbesar menurut karyawan *early career* adalah bagaimana mereka beradaptasi dengan lingkungan yang baru, individu yang baru dan tantangan dari peran pekerjaan mereka. Selain itu, pada aspek *career adaptability* ditemukan bahwa pada aspek *career concern* dan *career curiosity* ditemukan masih kurang.

Setelah melakukan penelitian ditemukan hasil terdapat hubungan yang positif antara *optimism* dengan *career adaptability* pada karyawan *early career*. *Optimism* merupakan salah satu bentuk modal psikologis yang dimiliki oleh karyawan *early career*. Adanya *optimism* ini, ternyata dapat membentuk konsep diri dengan apa yang karyawan *early career* miliki atau capai saat ini khususnya dalam membentuk rencana mengenai masa depan mereka (Sullivan, A., & Sheffrin, 2003). Hal ini kemudian membantu karyawan *early career* untuk tetap berfokus pada diri dan tujuan yang ingin mereka capai, sehingga mereka lebih tahan untuk menghadapi kondisi di tempat kerja.

Hal ini selaras dengan aspek pertama dan terakhir dari *career adaptability* yaitu *career concern* dan *career confidence*. Pada karyawan *early career* yang memiliki *career adaptability* pada aspek *career concern* akan selalu memiliki harapan untuk tumbuh dan adanya sikap terencana tentang masa depan. Kemudian pada karyawan *early career* yang memiliki *career adaptability* pada aspek *career confidence* memiliki keyakinan akan kemampuan dirinya memiliki sikap pantang menyerah, selalu berjuang, tekun dan tidak akan menghindari masalah (Savickas & Porfeli, 2012).

Menurut Scheier & Carver (1985) menyatakan bahwa individu yang memiliki *optimism* akan berfokus pada pengharapan akan hal baik dibandingkan dengan hal buruk. Adanya pengharapan hal yang baik ini membantu individu untuk berani mengambil resiko dari kemungkinan hal buruk yang terjadi. Individu tersebut juga dapat memprediksikan sejauh mana dirinya dapat melakukan koping akan situasi tersebut. Karyawan *early career* yang memiliki *career control* akan memiliki regulasi diri dalam membuat keputusan akan karir dan bertanggung jawab dengan keputusan karirnya tersebut (Savickas & Porfeli, 2012). Berdasarkan

penjelasan diatas dapat disimpulkan jika *optimism* dapat membantu karyawan untuk memiliki *career adaptability* karena *optimism* membantu karyawan *early career* untuk selalu berfokus terhadap masa depan dan memiliki pengendalian diri untuk mencapai masa depannya tersebut. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prokopčáková (2015) yang menyatakan bahwa pria dan Wanita yang optimis mencapai *self-efficacy* lebih tinggi dan memiliki tingkat kecemasan yang lebih rendah.

Hasil penelitian lain yang juga mendapatkan hasil yang sama, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Indrayana & Kumaidi (2021) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *optimism* dengan kesiapan kerja. Individu yang baru akan memasuki dunia kerja, akan menemui tantangan dan masalah yang belum pernah individu tersebut dapatkan di masa sekolah, sehingga memiliki perasaan pesimis yang akan membuat dirinya merasa bahwa ia tidak akan mampu menghadapi dan mengatasi masalahnya tersebut. Gambaran tentang sulitnya tugas, besarnya tanggung jawab kerja dan kekhawatiran lain yang dirasakan oleh karyawan baru ini dapat tereduksi dengan adanya perasaan optimis.

Pada penelitian ini, peneliti menemukan penemuan baru yang berhubungan dengan variabel *optimism*. Berdasarkan hasil kategori silang yang dilakukan antara lama karyawan *early career* bekerja dengan kategorisasi *optimism* yang dimiliki. Karyawan yang bekerja kurang dari satu tahun ternyata memiliki *optimism* pada rentang sangat tinggi sebesar 22% (22 orang), tinggi 28% (28 orang). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja kurang dari satu tahun memiliki tingkat *optimism* yang tinggi. Hal ini sesuai dengan karakteristik generasi Y yaitu berorientasi pada kesuksesan. Bagi generasi Y kesuksesan dan karir menjadi prioritas utama karena mereka belajar bahwa hal ini merupakan satu-satunya hal yang dapat memajukan mereka dalam masyarakat Tari (2010 dalam Andrea et al., 2016). Generasi Y ini memiliki motivasi mencapai kesuksesan dalam pekerjaan menjadi yang sangat penting.

Peneliti juga menemukan adanya perencanaan karir yang mungkin dapat membantu meningkatkan *career adaptability* pada karyawan *early career*. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui 52% dari responden penelitian ini memiliki

perencanaan karir di tempat mereka bekerja. Adanya perencanaan karir ini ternyata dapat membantu pengembangan *career adaptability* pada karyawan dimana dengan perencanaan karir, organisasi dapat membantu karyawan untuk membentuk orientasi karyawan untuk kedepannya dan adanya perencanaan karir ini dapat membantu organisasi untuk mengenali kemampuan dari karyawan sehingga organisasi dapat memberikan tantangan dan tanggung jawab yang sesuai terhadap karyawan. Apaun contoh perencanaan karir dengan adanya mentoring dari karyawan senior. Harapannya dengan hal tersebut dapat menawarkan umpan balik yang konstruktif untuk membantu karyawan berkembang. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gong & Li (2019) yang menyatakan bahwa mentoring dapat meningkatkan kemampuan *career adaptability* pada perawat. Adanya interaksi dan umpan balik dari mentor ternyata dapat meningkatkan *career adaptability*, hal ini terjadi karena adanya mentoring dapat meningkatkan hubungan antara perawat baru dengan lingkungannya dan juga menambah rasa percaya diri mereka dalam melakukan tugas.

Berdasarkan tabulasi silang pada tabel 4.9 ditemukan bahwa saat *optimism* berada pada kategori sangat tinggi maka *career acaptability* akan menyebar pada kategori tinggi, hal ini menunjukkan adanya pola hubungan yang positif antara *optimism* dengan *career adaptability* pada karyawan *early career*. Sedangkan saat *optimism* berada pada kategori sedang *career adaptability* dapat berada pada kategori sedang ataupun pada kategori rendah. Hal ini disebabkan ada beberapa variabel lain selain *optimism* yang dapat mempengaruhi *career adaptability*. Variabel-variabel tersebut diantaranya *work self-efficacy* dan *search for work self-efficacy*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bocciardi et al (2016) menyatakan bahwa *work self-efficacy* dan *search for work self-efficacy* memiliki dampak terbesar dalam memprediksi *career adaptability*. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan ditemukan bahwa komitmen dan kemauan relasional (*work self-efficacy*) serta perencanaan karir proaktif dan mengatasi frustrasi (*search for work self-efficacy*) memiliki peran yang relevan dengan *career adaptability* yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini didasarkan karena pendidikan mungkin dapat mempengaruhi dalam pengembangan karir, akan tetapi modal psikologis dapat

secara signifikan meningkatkan *career adaptability* terutama jika berhubungan dengan tanggung jawab, komitmen yang terbuka untuk hubungan profesional, kesiapan untuk mentolelir rasa frustrasi dan kemauan untuk mengeksplorasi hal baru.

Sumbangan efektif dari penelitian ini sebesar 42% yang berarti variabel *career adaptability* dipengaruhi oleh *optimism* dengan kekuatan sebesar 42%. Hal ini berarti masih ada 48% *career adaptability* dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti *self-efficacy*, *work self-efficacy*, dukungan sosial dan resiliensi. Dalam penelitian ini tingginya kemampuan *career adaptability* yang dimiliki oleh karyawan *early career* dipengaruhi oleh *optimism* hal ini dapat disimpulkan jika hipotesis dari penelitian ini diterima.

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari masih ada beberapa keterbatasan dalam penelitian seperti:

- a. Frekuensi dari jumlah responden antara laki-laki dan perempuan tidak seimbang, sehingga peneliti tidak dapat membandingkan responden mana yang memiliki frekuensi *optimism* maupun *career adaptability* yang lebih tinggi.
- b. Pada awal penelitian peneliti merencanakan untuk mencari data demografi mengenai skala industri (tinggi, sedang atau rendah) dari namun saat membuat pertanyaan terbuka peneliti tidak menuliskan secara jelas jawaban yang diinginkan, sehingga jawaban yang diharapkan oleh peneliti tidak muncul.
- c. Dalam pembuatan aitem, beberapa aitem *unfavorable* yang dibuat masih menimbulkan ambigu sehingga aitem soal yang dibuat tidak dapat mewakili arti dari aspek *career curiosity* dan *career confidence*.

5.2. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *optimism* dengan *career adaptability* pada karyawan *early career*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada hasil uji korelasi *pearson product moment* yaitu (sig) 0,000 sehingga hipotesis alternatif diterima. Hasil dari

penelitian ini menunjukkan arah hubungan yang positif yang berarti jika karyawan *early career* memiliki *optimism* yang tinggi maka mereka juga akan memiliki *career adaptability* yang tinggi pula. Sumbangan efektif yang didapatkan dari penelitian ini sebesar 0,420 atau 42% sedangkan 48% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain seperti *self-efficacy*, *work self-efficacy*, dukungan sosial dan resiliensi.

5.3. Saran

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan, berikut ini beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Pimpinan perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, pemimpin perusahaan dapat mempertimbangkan bahwa *optimism* dapat menjadi modal psikologis yang mempengaruhi *career adaptability* pada karyawan. Maka dari hal tersebut, pemimpin perusahaan dapat meningkatkan *optimism* dari karyawan dengan menerapkan POB (*positive organization behavior*) didalam perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti juga menemukan bahwa *career adaptability* mungkin dapat ditingkatkan dengan adanya perencanaan karir. Maka dari hal tersebut, peneliti berharap pemimpin perusahaan dapat mempertimbangkan untuk melakukan adanya perencanaan karir bagi karyawan.

2. Bagi karyawan *early career*

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa *optimism* dapat mempengaruhi *career adaptability* pada karyawan. Maka dari hal tersebut penting bagi karyawan untuk memiliki *optimism* dalam bekerja. *Optimism* dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor internal yang terdiri dari *self-esteem*, *self-efficacy*, pengalaman diri dan faktor eksternal seperti dukungan sosial. Mahasiswa dapat meningkatkan *optimism* melalui faktor internal seperti mencintai diri sendiri, tidak membanding-bandingkan diri sendiri dengan orang lain, selalu berfokus pada kekuatan atau hal positif yang dimiliki diri sendiri dan memanfaatkannya sebaik mungkin untuk menghadapi segala bentuk tuntutan dari peran pekerjaannya.

3. Bagi Universitas

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, universitas sebagai salah satu media pengembangan individu untuk dapat membantu mempersiapkan mahasiswa dalam menghadapi masa transisi dari universitas pada peran pekerjaan dengan membantu memfasilitasi mahasiswa dalam melakukan eksplorasi tentang bagaimana peran kerja dari profesi tertentu seperti dengan mengadakan expo pendidikan, kunjungan langsung ke perusahaan, sekolah maupun webinar mengenai profesi pekerjaan tertentu.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya, peneliti berharap agar penelitian selanjutnya untuk lebih memperhatikan pertanyaan terbuka yang akan diberikan, agar dapat mendapatkan jawaban yang diharapkan. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat lebih menggali aspek psikologis sebagai modal dari pengembangan *career adaptability*.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrea, B., Gabriella, H. C., & Tímea, J. (2016). Y and Z generations at workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
- Arastaman, G. (2019). Vocational Identity and Career Construction in Education. In *Reconsidering the Career Construction in Modern Era: Vol. i*.
- Azwar, S. (2012). *Realibilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Pengangguran terbuka (TPT) sebesar 7,707 percent*.
- Bandura, A. (2001). The changing face of psychology at the dawning of a globalization era. *Canadian Psychology*, 42(1), 12–24. <https://doi.org/10.1037/h0086876>
- Bocciardi, F., Caputo, A., Langher, V., & Sartori, R. (2016). *Career adaptability as a strategic competence for career development An exploratory study of its key predictors*. 41(1), 67–82. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2016-0049>
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). Validitas dan Reliabilitas Penelitian. In *Binus*. www.mitrawacanamedia.com
- Buyukgoze-Kavas, A. (2016). Predicting Career Adaptability From Positive Psychological Traits. *Career Development Quarterly*, 64(2), 114–125. <https://doi.org/10.1002/cdq.12045>
- Carver, C.S & Scheier, M. . (2017). Optimism, coping and well-being. In *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*.
- Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130–139. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.05.005>
- Devi, S. (2020). *Jarang dilirik Perusahaan, Pakar Unair Beberkan Kendala Freshgraduate*. <https://www.detik.com/edu/edutainment/d-6296038/jarang-dilirik-perusahaan-pakar-unair-beberkan-kendala-fresh-graduate>
- Fang, W., Zhang, Y., Mei, J., Chai, X., & Fan, X. (2018). Relationships between optimism, educational environment, career adaptability and career motivation

- in nursing undergraduates: A cross-sectional study. *Nurse Education Today*, 68(November 2017), 33–39. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.05.025>
- Gong, Z., & Li, T. (2019). Relationship between feedback environment established by mentor and nurses' career adaptability: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 27(7), 1568–1575. <https://doi.org/10.1111/jonm.12847>
- Gunawan, W. (2014). Adaptabilitas karier: Strategi menghadapi afta dan memanfaatkan bonus demografi. *Journal Noetic Psychology*, 4(2), 110–126. <https://adoc.pub/adaptabilitas-karier-strategi-menghadapi-afta-dan-memanfaatk.html>
- H, I. N. A., & Suhariadi, F. (2021). *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental Hubungan antara Social Support dengan Career Adaptability pada Mahasiswa Tingkat Akhir*. 1(2), 1444–1450.
- ILO. (2020). Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs. In *International Labour Organization*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf
- Indrayana, F. M., & Kumaidi, K. (2021). Dukungan Sosial, Optimisme, Harapan dan Kesiapan Kerja Siswa. *Jurnal Sains Psikologi*, 10(2), 93. <https://doi.org/10.17977/um023v10i22021p93-100>
- Isnain, M. (2007). Hubungan Antara Efikasi diri Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XI di SMKN1 Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 05(02), 1–7.
- Karacan–Ozdemir, N., & Yerin Guneri, O. (2017). Lise Öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini yordayan faktörler. *Egitim Arastirmalari - Eurasian Journal of Educational Research*, 2017(67), 183–198. <https://doi.org/10.14689/ejer.2017.67.11>
- KBBI. (2016). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. <http://kbbi.web.id/pusat>.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Kusnandar, V. (2022). *Sektor Industri Jadi Penopang Terbesar Ekonomi RI Kuartal II 2022*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/08/05/sektor-industri-jadi-penopang-terbesar-ekonomi-ri-kuartal-ii-2022>

- Lam, S. S. K., Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2012). The relationship between external job mobility and salary attainment across career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 129–136. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.002>
- Latif, A., Yusuf, A. M., & Efendi, Z. M. (2017). Hubungan Perencanaan Karier dan Efikasi Diri dengan Kesipan Kerja Mahasiswa. *Konselor*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.24036/02017616535-0-00>
- McIlveen, P., Beccaria, G., & Burton, L. J. (2013). Beyond conscientiousness: Career optimism and satisfaction with academic major. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 229–236. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.05.005>
- Neuman, W. L. (2014). *Basic of Social Research: Qualitative & Quantitative Approaches* (Third Edit). Pearson Education Limited.
- Othman, R., Kamal, N. M., Alias, N. E., Ismail, S., & Sahiq, A. N. M. (2018). Positive Psychological Traits and Career Adaptability among Millennials. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(9). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i9/4706>
- Pallant, J. (2011). *Statistic material for English International Learners (EIL) SPSS Survival Manual A Step by Step Guide to Data* (Issue 2).
- Prokopčáková, A. (2015). Personal need for structure, anxiety, self-efficacy and optimism. *Studia Psychologica*, 57(2), 147–162. <https://doi.org/10.21909/sp.2015.02.690>
- Safavi, H. P., & Bouzari, M. (2019). The association of psychological capital, career adaptability and career competency among hotel frontline employees. *Tourism Management Perspectives*, 30(December 2018), 65–74. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2019.02.001>
- Safitri, K., & Tinus Waruwu, F. (2017). *Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi Dengan Menggunakan Metode Analytical Hierarchy Process (Studi Kasus : PT.Capella Dinamik Nusantara Takengon)*. 1(1), 12–16.
- Samsudin, S. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In P. Setia (Ed.), *(Cetakan Ketiga)*.
- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., & Nota, L. (2017). Career Adaptability, Hope, Optimism, and Life Satisfaction in Italian and Swiss

- Adolescents. *Journal of Career Development*, 44(1), 62–76. <https://doi.org/10.1177/0894845316633793>
- Sari, L. P. (2018). *Apa yang dimaksud dengan Adaptabilitas karir atau Career Adaptability*. <https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-adaptabilitas-karir-atau-career-adaptability/117434/1>
- Savickas, M. . (2005). *The theory and practice of career construction*. In S.D. Brown & R. W. Lent (Eds) *Career development and counseling: Putting theory and research of work*.
- 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>
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology : Official Journal of the Division of Health Psychology, American Psychological Association*, 4(3), 219–247. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.4.3.219>
- Seligman, E. P. M. (2006). *Learned Optimism (how to Change Your Mind and Your Life)*. Random House, Inc.
- Shabrina, D. N., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Tri Manunggal Karya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 252–262. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.99>
- Snyder, R.C, L. J. S. (2002). *Handbook of Psychology*. Oxford University Press.
- Soeprapto, Febriane, E. (2021). *Pengantar Budaya K3*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (25th ed.). Penerbit Alfabeta.
- Sulistiani, W., & Rahmania, A. M. (2021). Hubungan optimism dengan career adaptability mahasiswa selama pandemi covid-19. *Jurnal Psikologi TALENTA*, 7(1), 36–43.
- Sullivan, A., & Sheffrin, S. M. (2003). *Economics: Principles in action*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.

- Super, D. . (1969). Vocational development theory: Persons, positions and proses. In *The counseling psychologist*.
- Umboh, M. P., Pali, C., & David, L. E. V. (2020). Perbedaan Tingkat Optimisme pada Mahasiswa Semester Awal dan Mahasiswa Semester Akhir Strata Satu Fakultas Kedokteran. *Medical Scope Journal*, 1(2), 44–49. <https://doi.org/10.35790/msj.1.2.2020.27716>
- Zacher, H., Ambiel, R. A. M., & Noronha, A. P. P. (2015). Career adaptability and career entrenchment. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 164–173. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.006>