

Analysis of Career Adaptability and Happiness at Work in Fresh Graduate Employees

Analisis Kemampuan Beradaptasi Karir dan Kebahagiaan di Tempat Kerja pada Karyawan Fresh Graduate

Audry Puji Rahayu¹

¹ UIN Raden Mas Said Surakarta, Indonesia
Email: audripujirahayu8@gmail.com

Maharani Tyas Budi Hapsari²

² UIN Raden Mas Said Surakarta, Indonesia
Email: maharani.tyas@staff.uinsaid.com

Correspondence:

Audry Puji Rahayu

Prodi Psikologi Islam, UIN Raden Mas Said Surakarta
Email: audripujirahayu8@gmail.com

Abstract

Fresh graduates who have just completed their education are believed to have less mature career preparation. Good career adaptability is believed to support readiness to find work. Mature career readiness can help fresh graduates face job demands and career challenges in the world of work so as to bring happiness at work. This study aims to determine the relationship between career adaptability and happiness at work in fresh graduate employees. This research is a quantitative study using cluster sampling technique with a sample of 112 people. Data collection uses two scales, namely the career adaptability scale and the happiness at work scale. The analysis was carried out using the Product Moment correlation test. The results showed that there is a significant positive relationship between career adaptability and happiness at work in fresh graduate employees ($r = 0.688, p = 0.001$) which means the research hypothesis is accepted. Additional analysis results show that the career concern aspect has a contribution of 26.18%, the career control aspect is 11.67%, the career curiosity aspect is 8.28%, and the career confidence aspect is 12.86%.

Keyword: Career Adaptability, Happiness at Work, Fresh Graduate

Abstrak

Fresh graduate yang baru menyelesaikan pendidikannya diyakini memiliki persiapan karir yang kurang matang. Kemampuan *career adaptability* yang baik diyakini dapat menunjang kesiapan untuk mencari pekerjaan. Kesiapan karir yang matang dapat membantu *fresh graduate* menghadapi tuntutan pekerjaan serta tantangan karir di dunia kerja sehingga memunculkan kebahagiaan di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *career adaptability* dan *happiness at work* pada karyawan *fresh graduate*. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan teknik *cluster sampling* dengan sampel berjumlah 112 orang. Pengambilan data menggunakan dua skala yaitu skala *career adaptability* dan skala *happiness at work*. Analisis dilakukan dengan menggunakan uji korelasi Product Moment. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *career adaptability* dan *happiness at work* pada karyawan *fresh graduate* ($r = 0.688, p = 0.001$) yang berarti hipotesis penelitian diterima. Hasil analisis tambahan menunjukkan bahwa aspek *career concern* memiliki kontribusi sebesar 26,18%, aspek *career control* 11,67%, aspek *career curiosity* 8,28%, dan aspek *career confidence* sebesar 12,86%.

Kata Kunci: Adaptabilitas Karir, Kebahagiaan di Tempat Kerja, Lulusan Baru

Copyright (c) 2025 Audry Puji Rahayu, Maharani Tyas Budi Hapsari

Received 2024-12-09

Revised 2025-01-02

Accepted 2025-02-01



LATAR BELAKANG

Badan Pusat Statistik (2020) menyatakan dalam setahun terakhir Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) naik 8,49%. Diamati dari tingkat pendidikan TPT pada tingkat SMA/SMK menempati urutan tertinggi dibandingkan dengan Perguruan Tinggi. Menurut Hurlock remaja SMA/SMK mulai memikirkan karir ke depannya (Prastiwi, 2015). Rendahnya edukasi karir tingkat SMA/SMK menimbulkan kebingungan dalam menentukan pilihan karir (Novitasari & Yuliawati, 2019). Hal tersebut membuat kebanyakan *fresh graduate* merasa cemas dan stres, oleh karena itu perlu kemampuan *career adaptability* yang baik untuk menjalani kehidupan di masa depan dengan lebih terarah (Suciningrum et al., 2023).

Di era globalisasi, karir menjadi salah satu perhatian yang mendesak (Adiyono et al., 2017). *Fresh graduate* yang baru menyelesaikan pendidikannya diyakini memiliki persiapan karir yang kurang matang (Lestari Kadiyono et al., 2022). Hal tersebut mengharuskan *fresh graduate* untuk dapat menyesuaikan dengan baik saat menjalani transisi peran dari pelajar menjadi pekerja (Sinamo Teresia Oktiva Nola Br & Simarmata, 2023). Kemampuan *career adaptability* yang baik diyakini dapat menunjang kesiapan untuk mencari pekerjaan (Ayu et al., 2022). Menurut Hakim & Khasanah (2022) kesiapan karir yang matang dapat membantu *fresh graduate* menghadapi tuntutan pekerjaan serta tantangan karir di dunia kerja sehingga memunculkan kebahagiaan di tempat kerja.

Karir merupakan serangkaian dari pengalaman kerja (Widyanti, 2018). Serangkaian pengalaman menjadi pendorong untuk meningkatkan eksistensi karir. Menurut Sitompul (2018) karir dianggap penting karena dapat menunjang kehidupan dari penghasilan yang didapatkan. Berbicara mengenai karir erat kaitannya dengan sumber daya manusia sebagai salah satu hal penting dalam organisasi (Samsuni, 2019). Iswandi (2021) menyatakan organisasi tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia yang berperan di dalamnya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan.

Menurut Sari et al. (2022) kebanyakan individu yang baru lulus lebih memilih untuk bekerja. Masa transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja, individu disebut sebagai *fresh graduate* (Veronica, 2019). Penelitian Bani Bacan & Nuriyah (2010) mengemukakan bahwa disebut *fresh graduate* apabila belum atau sedang bekerja dengan rentang waktu 1 - 2 tahun setelah lulus. Menurut Santrock usia 18 - 20 tahun merupakan tahapan realistis untuk memutuskan pilihan karir (Simbolon & Rasyid, 2021). Sedangkan tahap eksplorasi ditandai dengan mulai memikirkan dan memutuskan karir yang sesuai dengan minatnya (Chandra & Wae, 2023).

Hasil *preliminary study* menunjukkan kebanyakan karyawan *fresh graduate* memiliki *happiness at work* rendah ditandai dengan perasaan cemas saat pertama kali bekerja. Dewanda (2019) mengemukakan kecemasan menghadapi dunia kerja terjadi karena *fresh graduate* belum siap untuk memasuki dunia kerja. Borysenko menyatakan sebagian besar karyawan kurang bahagia di tempat kerja karena persepsi akan lingkungan yang kurang mendukung, *shift kerja overtime*, serta tekanan dari atasan (Anjani & Pratiwi,

2023). Kemampuan *career adaptability* yang baik terlihat dari interaksi dengan karyawan lain sehingga tidak sulit untuk menyesuaikan dengan *jobdesk* yang diberikan.

Menurut AlKhomeiri et al. (2020) penting bagi *fresh graduate* memiliki kemampuan *career adaptability* untuk menunjang peluang karirnya. Oleh karena itu, kemampuan *career adaptability* yang baik dapat memicu *happiness at work* yang baik pula (Anjani & Pratiwi, 2023). Sementara itu, Anjani & Pratiwi (2023) menyatakan kemampuan *career adaptability* yang rendah memberikan sumbangsih berupa *happiness at work* yang tinggi. Sedangkan hasil *preliminary study* memberikan gambaran bahwa kemampuan *career adaptability* yang tinggi berdampak pada *happiness at work* yang tinggi pula.

Happiness at work diekspresikan dengan sikap serta emosi positif di tempat kerja (Fisher, 2010). Selain itu juga didefinisikan sebagai tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja (Prasetyo et al., 2017). *Happiness at work* dimaknai sebagai suasana hati positif saat beraktivitas di tempat kerja (Seligman, 2005). Sudut pandang dari Pryce-Jones (2010) bahwa perasaan bahagia di tempat kerja dapat meningkatkan kinerjanya (Pryce-Jones, 2010). Disimpulkan bahwa *happiness at work* merupakan tingkat kepuasan berupa suasana hati positif di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Wulandari & Widyastuti (2014) hubungan positif dengan orang lain, prestasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan kesehatan merupakan faktor pendukung terciptanya *happiness at work*. Salah satu pemicu internal timbulnya *happiness at work* pada *fresh graduate* adalah *skill* (Chalid, 2021). Hubungan positif dengan orang lain serta lingkungan kerja menjadi sebab eksternal pemicu *happiness at work* (Wulandari & Widyastuti, 2014).

Masa peralihan dari dunia pendidikan ke dunia kerja disebut adaptasi (Fitri et al., 2023). Masa peralihan dianggap sebagai tantangan paling sulit oleh kebanyakan *fresh graduate* (Chalid, 2021). Tantangan tersebut berupa ketidakmampuan beradaptasi dengan lingkungan serta pekerjaan yang tidak *supportif* sehingga menghambat proses pengembangan karirnya (Sinamo Teresia Oktiva Nola Br & Simarmata, 2023). Kemampuan *career adaptability* yang baik diyakini mampu membantu melewati masa transisi karir (Sinamo Teresia Oktiva Nola Br & Simarmata, 2023).

Wibowo & Permana (2019) mengemukakan bahwa *career adaptability* tidak dapat diprediksi perubahannya sehingga *fresh graduate* harus mempersiapkan diri guna menghadapi tantangan karir. Kesiapan untuk menjalani peran kerja serta tantangan karir yang tidak dapat diprediksi disebut sebagai *career adaptability* (Savickas, 1997). Disimpulkan bahwa *career adaptability* merupakan kesiapan untuk menjalankan peran kerja sekaligus menghadapi tantangan karir yang tidak dapat diprediksi perubahannya. Sementara itu, menurut Hirschi (2009) usia, kepribadian, jenis kelamin, serta status sosial ekonomi merupakan faktor pendukung terciptanya kemampuan *career adaptability*.

Adapun pembaharuan pada penelitian ini adalah pemilihan variabel dependen dan independent, pembaharuan pada metode yang digunakan, serta pembaharuan pada lokasi

penelitian dan subjek penelitiannya. Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui apakah terdapat korelasi antara *career adaptability* dengan *happiness at work* pada karyawan *fresh graduate* di PT YTI.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Penelitian kuantitatif merupakan metodologi penelitian dengan mengumpulkan data yang dapat diukur, melakukan analisis statistik, serta menyimpulkan temuan dari variabel yang diteliti (Susanto et al., 2024). Metode korelasional digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara kedua variabel yang diteliti (Pratama et al., 2023). Populasi dalam riset ini berjumlah 150 karyawan. Sampel yang digunakan berjumlah 112 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik *cluster sampling*, yaitu pemilihan sampel dengan membagi populasi menjadi beberapa kelompok kecil untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2008). Penelitian ini menggunakan variabel *career adaptability* sebagai variabel bebas dan *happiness at work* sebagai variabel terikat.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian dalam riset ini adalah karyawan *fresh graduate*. Adapun kriteria yang sudah ditentukan dalam penelitian ini, antara lain; (1) karyawan operator *fresh graduate* (2) berusia 18 - 20 tahun, (3) pendidikan SMA/SMK, (4) saat ini sedang bekerja dengan rentang waktu 0 bulan - 2 tahun. Proses pengumpulan data dengan menyebarkan link kuesioner *google form* dari tanggal 11 sampai 26 September 2024 dan diperoleh 120 responden yang mengisi *form kuesioner*. Namun, dari jumlah tersebut hanya 112 data responden yang dapat digunakan dan sisanya menjadi data yang digugurkan karena terdapat kecacatan data.

Instrumen Penelitian

Pengumpulan data menggunakan skala *Likert*; Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Penelitian ini menggunakan dua skala penelitian yaitu *Career Adapt-Ability Scale (CAAS)* dan *Happiness at work (HAW)*. Modifikasi alat ukur merupakan mengubah item yang sudah ada namun tetap mempertahankan konsep teori dari alat ukur yang asli (Azwar, 2017). Skala CAAS terdiri dari 32 item hasil modifikasi dari alat ukur Utami (2019) dan disusun menurut aspek yang dikembangkan oleh Savickas & Porfeli (2012). Sedangkan skala HAW terdiri dari 40 item hasil modifikasi alat ukur dari Agustina (2020) yang disusun berdasarkan aspek yang dikembangkan oleh Fisher (2010). Adapun validitas data diuji dengan Aiken's V untuk mengetahui besaran nilai validitas isi dan validitas item berdasarkan penilaian dari 3 orang ahli.

Batas minimal koefisien validitas adalah 0,92. Hasil uji statistik Aiken's V skala *career adaptability* dan *happiness at work* memperoleh skor $1,00 > 0,92$ yang berarti kedua skala dikatakan valid.

Untuk menguji validitas item dilakukan dengan melakukan analisis statistik menggunakan *corrected item total correlation*. Pada skala HAW terdiri dari 40 item yang menghasilkan 30 item valid dan 10 item gugur dengan skor daya beda item bergerak dari 0,383 - 0,826. Skala HAW dikatakan valid karena nilai daya beda $> 0,300$. Sementara itu, reliabilitas diuji dengan metode *Cronbach's alpha*. Devellis mengemukakan bahwa item dikatakan reliabel dengan kategori sangat baik apabila berada pada rentang 0,80 - 0,90 (Saifuddin, 2020). Uji reliabilitas skala HAW mendapatkan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,915, yang artinya reliabel. Sedangkan skala CAAS terdiri dari 30 item yang menghasilkan 29 item valid dan 3 item gugur dengan skor daya beda item bergerak dari 0,374 - 0,777. Reliabilitas diuji dengan metode *Cronbach's alpha* dengan nilai sebesar 0,927, yang berarti reliabel. Berdasarkan hasil olah data kedua skala dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Teknik Analisis

Teknik analisis data menggunakan korelasi *Product Moment* yang diolah dengan *Software SPSS 27*.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Partisipan

Partisipan terdiri dari 22,3% laki-laki dan 77,7% perempuan. Rentang usia terbagi dalam usia 18 tahun 22,3%, usia 19 tahun 48,2%, dan usia 20 tahun 29,5%. Sebanyak 70,5% merupakan lulusan SMA dan 29,5% lulusan SMK. Partisipan dengan masa kerja 0 - 12 bulan sebanyak 89,3% dan masa kerja 13 - 24 bulan sebanyak 10,7%.

Tabel 1. Karakteristik Partisipan

Demografi	Subjek	N	%
Jenis kelamin	Laki-laki	25	22,3%
	Perempuan	87	77,7%
Usia	18 tahun	25	22,3%
	19 tahun	54	48,2%
	20 tahun	33	29,5%
Pendidikan	SMA	79	70,5%
	SMK	33	29,5%
Masa Kerja	0 - 12 bulan	100	89,3%
	13 - 24 bulan	12	10,7%

Sumber: Data diolah 2024

Peneliti melakukan uji statistik deskriptif untuk mengetahui gambaran data secara umum. Hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel *career adaptability* memiliki rentang skor sebesar 85 - 143 ($M = 118,87$, $SD = 10,669$) dan variabel *happiness at work* menunjukkan nilai 98 - 142 ($M = 119,66$, $SD = 8,735$)

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 2. Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Carrer Adaptability	112	85	143	118,87	10,669
Happiness at work	112	98	142	119,66	8,735

Sumber: Data diolah 2024

Selain melakukan uji statistik deskriptif, peneliti juga mengelompokkan subjek tiap variabel menjadi beberapa kategori untuk mengelompokkan subjek ke dalam kategori yang sudah ditentukan berdasarkan tingkat kemampuan

career adaptability dan *happiness at work* masing-masing subjek. Hasil pengkategorisasian subjek dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Variabel Career Adaptability

Tabel 3. Kategori Skor Skala Career adaptability

Mean Hipotetik	Skor	N	%
Sangat Rendah	$X < 103$	8	7,1%
Rendah	$103 < X < 114$	25	22,3%
Sedang	$114 < X < 124$	7	6,3%
Tinggi	$124 < X < 135$	52	46,4%
Sangat Tinggi	$135 < X$	20	17,9%
Jumlah		112	100%

Sumber: Data diolah 2024

Pada tabel 3. Menunjukkan bahwa kemampuan *career adaptability* berada pada kategori Sangat Rendah (7,1%), Rendah (22,3%), Sedang (6,3%), Tinggi (46,4%), dan Sangat

Tinggi (17,9%). Jadi, disimpulkan bahwa karyawan *fresh graduate* mayoritas memiliki kemampuan *career adaptability* pada kategori tinggi (46,4%),

Variabel Happiness at Work

Tabel 4. Kategori Skor Skala Happiness at work

Mean Hipotetik	Skor	N	%
Sangat Rendah	$X < 107$	9	8.0%
Rendah	$107 < X < 115$	25	22,3%
Sedang	$115 < X < 124$	4	3,6%
Tinggi	$124 < X < 133$	43	38,4%
Sangat Tinggi	$133 < X$	31	27,7%
Jumlah		112	100%

Sumber: Data diolah 2024

Tabel 4. menunjukkan persebaran kategorisasi pada variabel *happiness at work* Sangat Rendah (8,01%), Rendah (22,3%), Sedang (3,6%), Tinggi (38,4%), Sangat Tinggi (27,7%). Sehingga disimpulkan bahwa tingkat *happiness at work* pada *fresh graduate* berada pada kategori tinggi (38,4%). Uji

Asumsi

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya pada proses pendistribusian data. Proses uji data menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* Data dikatakan terdistribusi normal jika nilai Sig. ($p > 0,05$). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Sig (p)	Keterangan
<i>Career adaptability</i>	0,077	0,100	Normal
<i>Happiness at work</i>	0,074	0,171	Normal

Sumber: Data diolah 2024

Pada tabel 5. variabel *career adaptability* dan *happiness at work* berdistribusi normal. Karena pada variabel *career*

adaptability didapatkan nilai Sig. ($0,100 > 0,05$), dan variabel *happiness at work* didapatkan nilai Sig. ($0,171 > 0,05$).

Uji Linearitas

Tabel 6. Uji Linearitas

Variabel	F	Sig (p)	Keterangan
Career adaptability * Happiness at work	0,902	0,633	Linear

Sumber: Data diolah 2024

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel. Data dikatakan linear apabila nilai Sig. ($p > 0,05$). Didapatkan nilai *Deviation from Linearity* sebesar Sig. ($0,633 > 0,05$) artinya data dikatakan linear. Berdasarkan

hasil uji linearitas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel *career adaptability* dan *happiness at work*.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Uji Hipotesis

Variabel	Pearson Correlation (r)	R Squared	Sig (p)	Ket
Career adaptability * Happiness at work	0,688	0,474	0,001	Berkorelasi Positif

Sumber: Data diolah 2024

Pengujian hipotesis dengan melakukan uji korelasi antara kedua variabel. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi variabel *career adaptability* dengan *happiness at work* adalah 0,688 dengan nilai signifikansi 0,001 ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *career adaptability* dengan *happiness at work* pada karyawan *fresh graduate*. Artinya, semakin tinggi tingkat *career adaptability* maka semakin tinggi pula *happiness at work*, begitu juga sebaliknya.

signifikan antara *career adaptability* dan *happiness at work* pada karyawan *fresh graduate*.

Analisis Tambahan

Sementara itu, peneliti juga melakukan uji regresi sederhana setiap aspek pada variabel *career adaptability* untuk mengetahui seberapa besar kontribusi setiap aspek pada variabel *career adaptability*. Hasil uji regresi pada tiap aspek *career adaptability* dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan

Tabel 8. Kontribusi tiap Aspek Career Adaptability terhadap Happiness at Work

Aspek Career Adaptability	Korelasi Aspek
Career Concern	26,18%
Career Control	11,67%
Career Curiosity	8,28%
Career Confidence	12,86%
Total	58,99%

Sumber: Data diolah 2024

Hasil analisis tambahan pada variabel *Career Adaptability* menunjukkan bahwa aspek *career concern* memiliki kontribusi sebesar 26,18%, aspek *career control* 11,67%, aspek *career curiosity* 8,28%, dan aspek *career confidence* sebesar 12,86%. Jadi, kontribusi total yang dihasilkan sebesar 58,99%. Sementara itu, aspek yang memiliki kontribusi paling tinggi dibandingkan aspek lainnya yaitu aspek *career concern* dengan korelasi sebesar 26,18%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence* memiliki korelasi positif terhadap *happiness at work*.

fresh graduate. Penelitian ini melibatkan 112 partisipan yang merupakan karyawan *fresh graduate*. Terdiri dari 22,3% laki-laki dan 77,7% Perempuan. Hasil menyatakan bahwa mayoritas partisipan adalah Perempuan. Penelitian Ferreira (2015) ditemukan bahwa perempuan dinilai lebih adaptif dibanding laki-laki. Penelitian Anjani & Pratiwi (2023) menyatakan bahwa perempuan dinilai memiliki tingkat *happiness at work* yang lebih tinggi dibanding laki-laki. Sebagaimana pernyataan tersebut didukung dengan penelitian terdahulu lainnya bahwa perbedaan gender merupakan faktor biologis yang berkontribusi terhadap kesenjangan yang ada (Walsh, 2018).

PEMBAHASAN

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel *career adaptability* dan *happiness at work* pada karyawan

Sementara itu, berdasarkan usia karyawan *fresh graduate* 23,3% berusia 18 tahun, 48,2% berusia 19 tahun, dan sekitar 29,5% berusia 20 tahun. Diketahui bahwa mayoritas partisipan karyawan *fresh graduate* adalah berusia 19 tahun. Penelitian Dwi et al. (2024) *fresh graduate* pada usia tersebut

berada pada fase remaja tengah atau akhir cenderung cenderung pada fase *emerging adulthood* karena terdapat keterkaitan yang signifikan antara kesejahteraan dengan kematangan karir pada karyawan *fresh graduate*.

Berdasarkan masa kerja karyawan *fresh graduate* 89,3% partisipan sedang bekerja dalam rentang 0 - 12 bulan. Sedangkan 10,7% lainnya sedang bekerja dalam rentang 13 - 24 bulan. Penelitian Rari & Dewa (2021) mengungkapkan bahwa karyawan *fresh graduate* yang bekerja dengan rentang waktu maksimal dua tahun memiliki keinginan tinggi untuk mengundurkan diri dari tempat kerja apabila *career adaptability* yang dimiliki kurang optimal. Kurang optimalnya penerapan *career adaptability* dapat menimbulkan perasaan tidak betah sehingga memicu intensi *turnover* (White & Crandall, 2022). *Turnover* merupakan keinginan untuk mengundurkan diri dari tempat kerja (Kalam & Wibowo, 2022). Penelitian ini juga membuktikan bahwa 89,3% karyawan *fresh graduate* dengan masa kerja 0 - 12 bulan memiliki kemampuan *career adaptability* yang tinggi sehingga dapat meminimalisir terjadinya *turnover* (Fitri et al., 2023). Sementara itu, 10,7% karyawan *fresh graduate* dengan masa kerja 13 - 24 bulan memiliki kemampuan *career adaptability* yang rendah sehingga memungkinkan bagi *fresh graduate* untuk melakukan *turnover* dikarenakan rendahnya kemampuan untuk beradaptasi karir (Chan & Mai, 2015).

Dari keseluruhan partisipan *fresh graduate*, kemampuan *career adaptability* 8 karyawan (7,1%) berada pada kategori sangat rendah. Kemampuan *career adaptability* rendah cenderung merasa kesulitan untuk menyesuaikan dengan peran kerja yang diberikan sehingga memiliki keinginan tinggi untuk *resign* (Chan & Mai, 2015). Sedangkan 52 karyawan (46,4%) berada pada kategori tinggi. Kemampuan *career adaptability* tinggi memiliki keinginan rendah untuk melakukan *resign* (Fiori et al., 2015). Temuan ini linear dengan penelitian yang dilakukan Chan & Mai (2015) bahwa individu dengan kemampuan *career adaptability* yang baik memiliki kemungkinan lebih kecil untuk melakukan *turnover* serta dianggap dapat merencanakan peluang karir ke depannya.

Hasil analisis data tambahan menunjukkan bahwa aspek yang memiliki korelasi paling tinggi dibandingkan aspek lainnya yaitu aspek *career concern* dengan kontribusi sebesar 26,18%. Aspek *career concern* merujuk pada perhatian dan kepedulian terhadap masa depan karir (Savickas, 2013). Sementara itu, *career concern* dianggap sebagai prediktor terbaik dalam memprediksi kemampuan *career adaptability* pada karyawan *fresh graduate* terhadap karir di masa depan (Karatepe & Olugbade, 2017). Karyawan dengan tingkat kepedulian karir yang tinggi cenderung memiliki pandangan ke depan untuk dapat mewujudkan perencanaan karir yang telah dipersiapkan. Menurut Nurhaq (2019) karyawan dengan kemampuan *career adaptability* yang baik cenderung memiliki kepedulian yang tinggi terhadap masa depan. Sementara itu, karyawan dengan kepedulian karir yang rendah cenderung menghindari tanggung jawab yang berkaitan dengan karirnya (Shaumia et al., 2018).

Aspek yang memiliki kontribusi paling rendah dibandingkan dengan aspek lainnya adalah aspek *career*

curiosity dengan kontribusi sebesar 8,28%. Aspek *career curiosity* atau keingintahuan karir mengacu pada tinggi rendahnya kemampuan eksplorasi karyawan pada peran kerja di masa depan (Shaumia et al., 2018). Menurut Savickas, *career curiosity* yang rendah menjadikan karyawan bersikap apatis dan tidak peduli pada pekerjaan serta cenderung bersikap tidak realistis terhadap pekerjaan (Lent & Brown, 2013). Kurangnya keingintahuan karir dapat membatasi seseorang untuk dapat bereksplorasi terhadap dunia kerja (Savickas, 1997). Sementara itu, karyawan dengan keingintahuan karir yang tinggi cenderung memiliki antusiasme serta semangat yang tinggi saat bekerja (Shaumia et al., 2018).

Berdasarkan hasil penelitian, kemampuan *career adaptability* yang baik dapat mempermudah karyawan untuk menyesuaikan diri pada masa transisi dari peran sebagai pelajar ke peran sebagai pekerja (Lestari, 2021). Selain itu, karyawan *fresh graduate* juga dapat memanfaatkan kesempatan dengan mengambil peluang untuk melakukan eksplorasi serta pengembangan karir (Chong & Leong, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Othman et al. (2018) menunjukkan bahwa optimisme, resiliensi, dan harapan merupakan cakupan psikologis dari temuan adaptasi kerja yang signifikan positif sebesar 62% terhadap kemampuan adaptasi kerja. Temuan dari psikologis positif menunjukkan bahwa terdapat keseimbangan yang baik antara optimisme, resiliensi, serta harapan dalam mempengaruhi kemampuan adaptasi kerja.

Salah satu upaya meningkatkan *happiness at work* adalah melalui intervensi psikologi positif. *Happiness* memiliki keterkaitan erat dengan intervensi psikologi positif yang berdampak terhadap *happiness at work* (Seligman, 2011). Allen & McCarthy (2016) menyatakan psikologi positif merupakan representasi dari kebahagiaan, optimisme, serta pengembangan diri. Adapun tujuan dari psikologi positif adalah untuk mengurangi stress karena pekerjaan, memberikan perubahan untuk meningkatkan produktivitas kerja, serta meningkatkan Kualitas hidup karyawan (Moccia, 2016). Penelitian Atmawijaya & Fajrianti (2023) mengemukakan tujuan dari pemberian intervensi berupa psikologi positif adalah untuk meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja serta mengurangi kemungkinan yang tidak diinginkan seperti *resign*.

Penelitian Darmawani & Suryahadikusumah (2021) memberikan temuan baru bahwa kemampuan *career adaptability* yang baik berdampak positif bagi karyawan utamanya *fresh graduate*. Selain itu, karyawan *fresh graduate* juga diberi kesempatan untuk bereksplorasi dan mengembangkan karirnya. Penelitian Karavdic & Baumann (2014) menyatakan bahwa *happiness at work* merupakan implikasi dari adanya kemampuan *career adaptability* yang baik. Penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian bahwa apabila karyawan *fresh graduate* dapat memposisikan diri dengan baik terhadap peran kerjanya, maka timbul perasaan betah dan nyaman dalam bekerja sehingga memicu adanya kebahagiaan kerja (Chinanti & Siswati, 2018).

Penelitian M. K. Omar et al. (2023) mengemukakan bahwa karyawan dengan kemampuan *career adaptability*

yang tinggi diikuti dengan kepuasan kerja yang tinggi pula dibanding karyawan dengan kemampuan *career adaptability* yang rendah. Penelitian yang dilakukan saat ini memberikan temuan baru bahwa terdapat hubungan yang positif antara *career adaptability* dan *happiness at work* pada karyawan *fresh graduate*. Hasil temuan linear dengan penelitian oleh Oztemel & Yildiz-Akyol (2021) bahwa terdapat hubungan yang positif pada kebahagiaan, dukungan sosial, serta rencana masa depan dalam beradaptasi karir. Namun, saat ini masih sedikit penelitian mengenai *career adaptability* dengan *happiness at work* pada karyawan *fresh graduate*.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *career adaptability* dan *happiness at work* pada karyawan *fresh graduate*, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,688 dan nilai taraf signifikansi 0,001 ($p < 0,01$). Sumbangan efektif *career adaptability* terhadap *happiness at work* adalah sebesar 58,99%. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti berharap agar hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan, khususnya pada tingkat sekolah atau universitas untuk dapat membekali anak didiknya kemampuan *career adaptability* yang baik agar nantinya ketika telah menyelesaikan masa studinya tidak menyulitkan mereka untuk beradaptasi pada masa transisi dari peran pelajar menjadi peran pekerja. Selain itu, peneliti juga berharap agar lulusan baru tingkat SMA/SMK yang hendak bekerja agar mempersiapkan diri dan karir dengan baik serta penuh perencanaan yang matang. Sehingga ketika mengalami masa transisi dari peran pelajar ke peran pekerja, lulusan baru diharapkan sudah memiliki kesiapan yang matang untuk dapat memutuskan pilihan karir sesuai dengan minatnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyono, Purnomo, R., & Adawiyah, R. W. (2017). Pengaruh Kepribadian Lima Faktor terhadap Kesuksesan Karir. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 24(2), 162 – 176.
- Agustina, M. (2020). Peran Kebahagiaan Kerja (*Happiness at Work*) terhadap Keterlibatan Kerja (*Work Engagement*) yang Dimoderasi oleh keyakinan Beragama Islam (Vol. 21, Issue 1). UIN Sunan Kalijaga.
- AlKhomeiri, 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>
- Allen, M. S., & McCarthy, P. J. (2016). Be Happy in Your Work: The Role of Positive Psychology in Working with Change and Performance. *Journal of Change Management*, 16(1), 55–74. <https://doi.org/10.1080/14697017.2015.1128471>
- Anjani, M. F., & Pratiwi, M. (2023). Hubungan Kebahagiaan dengan Kemampuan Beradaptasi Karier pada Karyawan di Awal Karier. *Journal of Psychological Science and Profession*, 7(3), 204. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v7i3.47901>
- Atmawijaya, I. G. A. R., & Fajrianthi. (2023). The Role of PERMA+4 in Increasing Happiness at Work in BUMN X. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 12(2), 288. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v12i2.10222>
- Ayu, M. N. K., Widamandana, I. G. D., & Retnoningias, D. W. (2022). Pentingnya Perencanaan Karier terhadap Pengambilan Keputusan Karier. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 11(3), 341. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v11i3.7021>
- Azwar, S. (2009). *Metode Penelitian (Cet 9)*. Pustaka Pelajar. <https://inlislite.uinsuska.ac.id/opac/detail-opac?id=22686>
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Chalid, C. (2021). Tingkat Kompetensi Mahasiswa Fresh Graduate dalam Menghadapi Persaingan Dunia Kerja. *Indonesian Journal of Teaching and Teacher Education*, 1(1), 10–13. <https://doi.org/10.58835/ijtte.v1i1.58>
- 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>
- Chandra, Y., & Wae, R. (2023). Tinjauan Tingkat Kematangan Karir Mahasiswa (Studi pada Mahasiswa Program Studi BK Universitas PGRI Sumatera Barat). *Journal OfnEducation*, 05(04), 13862–13869.
- Chinanti, D. W. P., & Siswati. (2018). Hubungan antara Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan Keterikatan Karyawan pada Karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto. *Jurnal EMPATI*, 7(3), 199–205. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21850>
- Chong, S. H., & Leong, F. T. L. (2015). Antecedents of Career Adaptability in Strategic Career Management. *Journal of Career Assessment*, 1–13. <https://doi.org/10.1177/1069072715621522>
- Darmawani, E., & Suryahadikusumah, A. R. (2021). Career Adaptability as A Career Competency for Generation Z. *Dimensi Baharu Kaunseling*, 62–73.
- Dewanda, F. A. (2019). Hubungan antara Adversity Quotient dengan Kecemasan dalam menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir UIN Walisongo Semarang. UIN Walisongo.
- Ferreira, N. (2015). Constructing a Psychological Career profile for Staff Retention (Issue June). University of South Africa.
- Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring the Path Through Which Career Adaptability Increases Job Satisfaction and Lowers Job Stress: The Role of Affect. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 113–121. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.010>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- 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 Karyawan Gen Z. *Jurnal Ilmiah PSYCHE*, 17, 39–56.
- Hakim, S. M., & Khasanah, A. N. (2022). Hubungan Kematangan Karir dengan Psychological Well-Being pada Fresh Graduate di Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(2), 411–420. <https://doi.org/10.29313/bcsp.v2i2.3078>
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>
- Iswandi, A. (2021). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Upaya Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 280–288. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.683>
- Kalam, R. P., & Wibowo, D. H. (2022). Kohesivitas Kelompok dan Intensi Turnover: Studi Korelasional pada Karyawan. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 11(3), 360. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v11i3.7646>
- Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. (2017). The Effects of Work Social Support and Career Adaptability on Career Satisfaction and Turnover Intentions. *Journal of Management and Organization*, 23(3), 337–355. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.12>
- Karavdic, S., & Baumann, M. (2014). Positive Career Attitudes Effect on Happiness and Life Satisfaction by Master Students and Graduates. *Open Journal of Social Sciences*, 02(08), 15–23. <https://doi.org/10.4236/jss.2014.28003>
- Lent, & Brown, R. W. (2013). Social Cognitive Model of Career Self-Management: Toward a Unifying View of Adaptive Career Behavior Across the Life Span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557.
- Lestari, D. (2021). Pengaruh Adaptasi Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1319–1330. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1319-1330>
- Lestari Kadiyono, A., Moningka, C., Dwijayanthi, M., Indriane, E., Theresia, E., Victoriana, E., Claudia Gea, F., Victoria Polii, E., Maulana Ibrahim, F., & Yuspendi. (2022). *Kesiapan Untuk Menghadapi Tantangan Dunia Kerja* (R. Tiurma Manurung (ed.)). Zahir Publishing.
- Moccia, S. (2016). Happiness at Work. <http://www.papelesdelpsicologo.es>, 37(2), 143–151.
- Novitasari, N. D., & Yuliawati, L. (2019). Hubungan antara Presence of Purpose terhadap Career Indecision Making pada Fresh Graduate di

- Surabaya. *Psychopreneur Journal*, 3(2), 47–54. <https://doi.org/10.37715/psy.v3i2.1390>
- Nurhaq, P. F. (2019). Peran Career Adaptability Pada Mid-Career Karyawan PT.PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 1–17. <https://core.ac.uk/download/pdf/230764861.pdf>
- Omar, M. K., Romli, A. H., Azeem, N., & Zakaria, A. (2023). Relationship between Career Adaptability and Employability Skills: Towards Engineering Graduates Career Development. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(12), 5026–5039. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v13-i12/20351>
- 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), 1420–1433. <https://doi.org/10.6007/ijarbs/v8-i9/4706>
- Oztemel, K., & Yildiz-Akyol, E. (2021). The Predictive Role of Happiness, Social Support, and Future Time Orientation in Career Adaptability. *Journal of Career Development*, 48(3), 199–212. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0894845319840437>
- Prasetyo, A. R., Ratnaningsih, I. Z., & Prihatsanti, U. (2017). *Bahagia Di Tempat Kerja* (A. R. Prasetyo (ed.); pertama). Spektrum Nusantara.
- Prastiwi, A. R. (2015). Upaya Peningkatan Kematangan Karir Melalui Metode Career Portfolio pada Siswa Kelas X MIA 1 di SMAN 1 Boyolali. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 9(4), 1–13.
- Pratama, R., Aisyah, S. A., Putra, A. M., Sirodj, R. A., & Afgan, M. W. (2023). Correlational Research. *JIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 6(3), 1754–1759. <https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jip.v6i3.1420>
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Well-Being Revisited*. A John Wiley & Sons, Ltd., Publication.
- Putri, R. D. K., Meiyuntariningsih, T., & Ramadhani, H. S. (2024). Psychological Well-Being pada Fresh Graduate : Bagaimana Peran Kematangan Karir? *Sukma: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(1), 48–62.
- Rari, F. P., & Dewa, I. D. G. K. W. (2021). Pelatihan dan Turnover Pekerja Fresh Graduates di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Pembangunan*, 10(1), 1–19. <https://doi.org/10.29244/jekp.10.1.2021-1-19>
- Saifuddin, A. (2020). *Penyusunan Skala Psikologi (Pertama)*. Kencana Pustaka Media Group.
- Samsuni. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al Falah*, 17(31), 113–124. <http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Sari, K. E. A., Arya, L., & Syanti, W. R. (2022). Benarkah Kecerdasan Emosional dan Dukungan Sosial Penting? Studi Adaptabilitas Karir Pada Fresh Graduate. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(3), 585. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i3.8468>
- Savickas. (2013). Career Construction Theory and Practice. *Career Development and Counseling*, 152–161.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.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>
- Seligman, M. E. . (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Wellbeing*.
- Seligman, M. E. P. (2005). Coaching and positive psychology. *Australian Psychologist*, 42(4), 266–267. <https://doi.org/10.1080/00050060701648233>
- Shaumia, R., Gautama, A. G., & Wicaksono, I. A. (2018). Adaptabilitas karir pada remaja akhir. *Researchgate.Net*, October, 0–24. https://www.researchgate.net/profile/Faqihul-Muqoddam-2/publication/328273678_ADAPTABILITAS_KARIR_PADA_REMAJA_AKHIR/links/5bc2cb2da6fddcc2c91fb7d08/ADAPTABILITAS-KARIR-PADA-REMAJA-AKHIR.pdf
- Simbolon, N. P., & Rasyid, M. (2021). Konsep Diri dan Dukungan Orangtua terhadap Keputusan Karir. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(2), 391. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i2.5980>
- Sinamo Teresia Oktiva Nola Br, & Simarmata, N. I. P. (2023). Pengaruh Dukungan Sosial dengan Adaptabilitas Karier pada Fresh Graduates di Kota Medan. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(5), 28–41.
- Sitompul, L. (2018). Meningkatkan Pemahaman Perencanaan Karir melalui Bimbingan Karir di Sekolah dengan Menggunakan Media Gambar pada Siswa Kelas IX-1 SMP Negeri 1 Gebang Tahun 2017-2018. *Jurnal Tabularasa PPS UNIMED*, 15(3), 316–327. <https://doi.org/10.59388/josc.v1i1.185>
- Statistik, B. P. (2020). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,99 persen*. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2020/05/05/1672/februari-2020-tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-sebesar-4-99-persen.html>
- Suciningrum, F., Paramita, W., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh Harga Diri dan Dukungan Sosial terhadap Adaptabilitas Karir pada Fresh Graduate yang Bekerja di Dki Jakarta. *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan*, 1(3), 225–232.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanto, C. P., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Utami, I. K. (2019). *Pengaruh Dukungan Sosial, Hardiness, dan Pendidikan terhadap Adaptabilitas Karier pada Fresh Graduates* [UIN Syarif Hidayatullah Jakarta]. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/48713/1/lmtitsal Kurnia Utami-FPSI.pdf>
- Veronica, T. (2019). *Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Adaptabilitas Karier pada Fresh Graduates Generasi Z Yang Baru Bekerja*. Universitas Negeri Jakarta.
- Walsh, L. D. (2018). *Men and Woman Experience Happiness Differently - here's why*. The Conversation. <https://theconversation.com/men-and-women-experience-happiness-differently-heres-why-104507>
- White, M. H., & Crandall, C. S. (2022). Perceived Authenticity as a Vicarious Justification for Prejudice. *Group Processes and Intergroup Relations*, 26(3), 534–554. <https://doi.org/10.1177/13684302221080466>
- Wibowo, M. A. P., & Permana, I. A. (2019). Peran Mediasi Thriving at Work pada Pengaruh Proactive Personality terhadap Career Adaptability. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 284–298. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i2.91>
- Widyanti, R. (2018). Manajemen karir: Teori, konsep, dan praktik. In Basuki (Ed.), Rizky Artha Mulia. Rizky Artha Mulia. http://eprints.uniska-bjm.ac.id/3264/1/Buku_Manajemen_Karir.Rahmi_Widyanti.pdf
- Wulandari, S., & Widyastuti, A. (2014). Faktor - Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim*, 10(1), 1–12.
- Yudhanagara, B. B. H., & Nuriyah, L. (2010). Gambaran Persepsi Mahasiswa Fresh Graduate Universitas Indonesia terhadap Kuliah atau Bekerja di Luar Negeri. *Jurnal UI Untuk Bangsa Seri Sosial Dan Humaniora*, 1(September 1991), 93–94.