

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Optimisme Karier: Kajian Literatur

Athia Fadila Affa¹, Olievia Prabandini Mulyana²

¹Universitas Negeri Surabaya, Indonesia.

²Universitas Negeri Surabaya, Indonesia.

¹athia.20069@mhs.unesa.ac.id, ²olieviaprabandini@unesa.ac.id

*athia.20069@mhs.unesa.ac.id

Received: May 18, 2024

Revised: June 1, 2024

Accepted: June 3, 2024

KATA KUNCI

Optimisme,
Optimisme Karier,
Karier

ABSTRAK

Pandangan positif seseorang terhadap masa depan tentunya memiliki pengaruh besar untuk mencapai tujuan yang dicapai. Dengan adanya optimisme, seseorang akan cenderung memiliki rasa percaya diri dan membawa dirinya meraih hasil yang terbaik. Optimisme karier adalah sikap seseorang yang memiliki padangan positif terhadap dirinya dengan mengusahakan kemungkinan baik untuk mencapai keberhasilan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hasil-hasil studi literatur mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi optimisme karier pada seseorang. Penelusuran literatur dilakukan pada database Google Scholar dan Sematic Scholar dengan menggunakan kata kunci "career optimism". Hasil dari penelusuran menunjukkan bahwa optimisme karier dipengaruhi dua faktor, yakni faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang terbentuk dari dalam individu, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang terbentuk dari luar individu. Faktor internal yang mempengaruhi optimisme karier, yaitu: efikasi diri, orientasi karier *boundaryless*, protean karier, serta kepercayaan diri. Adapun faktor eksternal yang mempengaruhi optimisme karier, yaitu: dukungan sosial dan layanan karier yang baik.

KEYWORDS

Optimism,
Career Optimism,
Career

Factors Influencing Career Optimism

A person's positive view of the future certainly has a big influence on achieving the goals achieved. With optimism, a person will tend to have self-confidence and bring himself to achieve the best results. Career optimism is the attitude of someone who has a positive view of himself by seeking good possibilities for achieving success. This research aims to examine the results of a literature review regarding the factors that influence a person's career optimism. Literature searches were carried out on the Google Scholar and Sematic Scholar databases using the keyword "career optimism". The results of the investigation show that career optimism is influenced by two factors, internal factors and external factors. Internal factors are factors that are formed from within the individual, while external factors are factors that are formed from outside the individual. Internal factors that influence care A person's positive view of the future certainly has a big influence on achieving the goals achieved. With optimism, a person will tend to have self-confidence and bring himself to achieve the best results. Career optimism is the attitude of someone who has a positive view of himself by seeking good possibilities for achieving success. This research aims to examine the results of a literature review regarding the factors that

influence a person's career optimism. Literature searches were carried out on the Google Scholar and Semantic Scholar databases using the keyword "career optimism". The results of the investigation show that career optimism is influenced by two factors, internal factors and external factors. Internal factors are factors that are formed from within the individual, while external factors are factors that are formed from outside the individual. Internal factors that influence career optimism are: self-efficacy, boundaryless career orientation, career protean, and self-confidence. As for external factors that influence career optimism are: social support and good career services.

This is an open-access article under the [CC-BY-SA](#) license.



Pendahuluan

Semakin berkembangnya zaman, tentunya individu memiliki berbagai macam tantangan yang akan dihadapinya dalam kehidupan. Salah satunya yaitu tantangan karier bagi individu seperti adanya teknologi baru, perubahan pasar, globalisasi, persaingan internasional, tantangan lingkungan, dan sebagainya (Scott, 2015). Karier adalah suatu proses kemajuan seseorang secara professional dan bisa diartikan sebagai seluruh pengalaman seseorang yang berada dalam fase perkembangan, baik pada kehidupan, pekerjaan atau jabatan (Widyanti, 2018). Karier tentunya dimiliki oleh setiap orang, terutama pada seseorang yang memasuki tahap perkembangan karier.

Super (1980) mengungkapkan ada lima tahap perkembangan karier, antara lain: 1) Tahap pertumbuhan (*growth*), yaitu tahap di mana seseorang mulai mengembangkan potensinya. 2) Tahap eksplorasi (*exploration*), yaitu tahap di mana seseorang yang mulai memiliki alternatif atas pilihan kariernya sementara. 3) Tahap pematangan (*establishment*), yaitu tahap paling produktif di mana seseorang mulai mempertahankan pekerjaannya dan melakukan hal-hal yang lebih produktif. 4) Tahap pembinaan (*maintenance*), yaitu tahap di mana seseorang sudah menetapkan pikirannya pada satu bidang kariernya dan fokus untuk menjaga posisinya. 5) Tahap kemunduran (*decline*), yaitu tahap di mana seseorang mulai memikirkan masa pensiun disebabkan menurunnya kekuatan, baik fisik maupun mental.

Tahap perkembangan karier pada masa remaja menuju dewasa awal paling penting. Hal ini disebabkan oleh keputusan yang diambil berkaitan dengan studi lanjutnya yang akan berpengaruh pada kariernya (Super, 1980). Tahap ini disebut tahap perkembangan karier eksplorasi. Masa ini memiliki peran penting untuk mengarahkan seseorang dengan memiliki

pandangan positif akan masa depan serta mengembangkan potensinya karena hal ini dapat mempengaruhi dalam persiapan pengembangan kariernya nanti.

Menurut Seligman (1991), sikap seseorang yang memandang positif akan membantu individu dalam mencapai tujuan yang telah direncanakannya disebut dengan optimisme. Seseorang yang memiliki sikap optimis akan yakin bahwa kesulitan yang dihadapinya bersifat sementara. Sejalan dengan Seligman, menurut Lusiawati (2016) seseorang dengan sikap optimis mampu untuk mengukur kemampuannya dan memanfaatkan hal tersebut dengan maksimal agar mencapai yang diinginkan. Sedangkan Snyder dan Lopez (2002) berpendapat bahwa optimisme yaitu bentuk pengharapan seseorang akan segala sesuatu yang dijalani akan mengarah pada hasil yang terbaik. Seseorang yang memiliki optimisme akan membawa dirinya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya sehingga ia lebih percaya pada dirinya dan kemampuan yang dimilikinya. Konsep optimisme berbeda dengan pesimisme yang memandang dirinya cenderung negatif sehingga hal ini dapat mempengaruhi pengembangan kariernya di masa depan ke arah negatif (M. Seligman & Schueller, 2008).

Menurut Rottinghaus (2004), optimisme karier yaitu suatu bentuk pengharapan hasil yang terbaik dengan memandang dirinya secara positif agar meraih kesuksesan pada pengembangan kariernya di masa depan. Optimisme karier merujuk pada seseorang yang memprediksikan tujuan karier yang akan dihadapinya dengan percaya diri akan masa depan serta memusatkan dirinya untuk mengembangkan kemampuannya sehingga dapat beradaptasi dengan kariernya (Fang dkk., 2018). Sedangkan Eva dkk. (2020) menjelaskan bahwa optimisme karier yaitu suatu konsep perilaku kejuruan yang berfungsi untuk menjelaskan bagaimana seseorang dapat mendorong dirinya ketika mencari peluang karier baru di dunia kerja serta bagaimana siswa dapat memiliki tenaga kerja positif atas prospek karier yang ada.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa optimisme karier merupakan sikap seseorang yang memiliki pandangan positif terhadap dirinya dengan mengusahakan kemungkinan baik untuk mencapai keberhasilan. Hal ini terlihat pada seseorang yang semangat untuk mengejar kariernya, memandang seluruh kemungkinan dengan positif dan memiliki perasaan senang ketika menjalankan tugas. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengkaji terkait faktor-faktor yang mempengaruhi optimisme karier pada seseorang. Penelitian mengenai optimisme karier masih jarang ditemukan di Indonesia, terutama yang membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi optimisme karier dalam bentuk tinjauan literatur.

Metode

Metode yang digunakan menggunakan penulisan literature review dengan menyajikan hasil penelusuran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi optimisme karier. Dalam metode ini terdapat beberapa tahapan yang harus dilakukan, yaitu merumuskan masalah dan mencari

artikel-artikel yang relevan. Pada penelusuran, terdapat proses identifikasi pada artikel relevan dari tahun 2019-2024. Penelusuran ini dilakukan menggunakan database elektronik Semantic Scholar dan Google Scholar dengan kata kunci “optimisme karier”, “*career optimism*”, “pengaruh terhadap optimisme karier”, dan “*effect on career optimism*”. Artikel yang diperoleh melalui penelusuran tersebut kemudian diseleksi dengan kriteria yaitu: memiliki topik bahasan optimisme karier, artikel yang digunakan merupakan hasil dari penelitian empiris, artikel ditulis menggunakan bahasa Indonesia atau bahasa Inggris, dan data yang digunakan membahas mengenai pengaruh terhadap optimisme karier.

Hasil dan Pembahasan

Pada literature review yang telah ditelaah, terdapat 7 artikel publikasi yang relevan untuk dikaji. Hasil dari penelitian yang relevan sebagai berikut:

1. Hasil analisis data pada 619 mahasiswa Angkatan 2019 di Universitas 17 Agustus 1945 oleh Rizal, S., Pratitis, N. T., & Arifiana, I. Y (2023) menemukan bahwa efikasi diri berkorelasi positif dengan optimisme karir pada mahasiswa tingkat akhir. Keyakinan individu pada kemampuannya memiliki peran penting dalam membangun sikap optimisme karier. Apabila mahasiswa memiliki efikasi diri serta optimisme karier yang rendah, maka mereka akan meragukan kemampuannya dan cenderung pesimis pada tantangan yang dilalui.
2. Hasil analisis data pada 520 mahasiswa dari 156 Universitas di Amerika Serikat oleh Thompshon, D. A., Dent, H. L. & Fine, M. B. (2022) menemukan bahwa individu yang memiliki layanan karier yang baik maka akan memiliki optimisme karier yang tinggi. Layanan karier yang dimaksud yaitu mahasiswa yang memiliki kesempatan magang, memiliki kesempatan untuk wawancara di Perusahaan ternama, dapat memanfaatkan komunikasi untuk pekerjaannya, dan sebagainya.
3. Hasil analisis data pada 828 mahasiswa pascasarjana di 119 program pascasarjana STEM di Amerika Serikat oleh Olson, K. J., Huffman., & Litson K. (2020) menemukan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan positif dengan optimisme karier.
4. Hasil analisis data pada Generasi Milenial di Surakarta menggunakan perhitungan Malhotra oleh Amalia, F., & Waskito, J. (2024) menemukan bahwa protean career memiliki pengaruh positif pada *career optimism*.
5. Hasil analisis data pada 192 mahasiswa akuntansi di Indonesia oleh (Silalahi dkk., 2023) menemukan bahwa orientasi karier *boundaryless* memiliki hubungan positif dengan optimisme karier. Individu perlu untuk membentuk kepercayaan diri sehingga diharapkan

dapat membuat peluang karier yang dapat diraihinya di masa yang akan datang dan memiliki pemikiran positif terkait hal tersebut.

6. Hasil dari penelitian pada 211 pegawai media elektronik oleh Ahmad, B., & Nasir, N. (2022) menemukan bahwa adanya sebuah hubungan positif signifikan antara orientasi karier tanpa batas dengan optimisme karier. Penelitian ini juga menetapkan bahwa terdapat intervensi yang dilakukan oleh efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier yang signifikan terhadap sebagian hubungan antara orientasi karier tanpa batas dan optimism karier.
7. Hasil analisis data yang dilakukan pada 270 sarjana di Hongkong oleh (Chui dkk., 2020) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara orientasi karier protean dengan optimisme karier.

Berdasarkan kajian pada tujuh artikel jurnal, dapat diketahui bahwa optimisme karier dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu: efikasi diri (Rizal dkk., 2023), orientasi karier *boundaryless* (Ahmad & Nasir, 2022) (Silalahi dkk., 2023), protean karier (Amalia & Waskito, 2024) (Chui dkk., 2020), kepercayaan diri (Silalahi dkk., 2023), dukungan sosial (Olson dkk., 2020), dan layanan karier yang baik (Thompson dkk., 2023). Dalam hal ini, peneliti mengklasifikasikan faktor-faktor tersebut menjadi 2 kategori, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang terbentuk dari dalam individu, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang terbentuk dari luar individu. Faktor internal yang mempengaruhi optimisme karier, yaitu: efikasi diri, orientasi karier *boundaryless*, protean karier, serta kepercayaan diri. Adapun faktor eksternal yang mempengaruhi optimisme karier, yaitu: dukungan sosial dan layanan karier yang baik.

1. Efikasi diri, merupakan suatu keyakinan yang dimiliki oleh individu bahwa dirinya memiliki kemampuan dalam menghadapi berbagai hambatan (Bandura, dalam Mawaddah, 2019). Penelitian Rizal dkk., (2023) menunjukkan bahwa ketika individu dihadapi oleh tuntutan dalam melakukan sesuatu untuk memutuskan karier kedepannya, memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuannya membuat individu tersebut cenderung tetap berusaha untuk mengatasi kesulitan yang dihadapi sehingga dapat memunculkan sikap optimisme terhadap karier yang besar.
2. Orientasi karier *boundaryless*, yaitu situasi di mana individu memiliki pandangan atau pola pikir tanpa batas dalam menentukan kariernya (Sullivan & Arthur, dalam Sillahi dkk., 2023). Penelitian Silalahi dkk., (2023) menunjukkan bahwa individu yang memiliki orientasi karier *boundaryless* ini memandang dirinya lebih bebas untuk menentukan

- kariernya sehingga mereka memiliki kesempatan dalam mencari karier sesuai dengan bidang keahliannya dan mengejar peluang karier.
3. Protean karier, yaitu situasi di mana individu memiliki pola pikir dalam memandang hidup dan kariernya berdasarkan keinginannya sendiri dan bukan oleh paksaan (Hall, dalam Mulfaq dkk., 2024). Hal ini selaras dengan penelitian Amalia & Waskito (2024) yang mengungkapkan bahwa individu yang memiliki orientasi karier protean yang kuat akan memiliki semangat untuk mengembangkan kariernya dan mulai terlibat dengan hal baru untuk kariernya.
 4. Kepercayaan diri, yaitu sikap individu dalam mempercayai kemampuan yang dimilikinya, sehingga ia dapat mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya dan bertindak dengan tidak berpikir pesimis dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap perbuatannya (Lauster, dalam Rais 2022). Hasil penelitian Silalahi dkk., (2023) menunjukkan bahwa individu perlu untuk membentuk kepercayaan diri sehingga diharapkan dapat membuat peluang karier yang dapat diraih di masa yang akan datang dan memiliki pemikiran positif terkait hal tersebut.
 5. Dukungan sosial, yaitu dukungan yang diberikan oleh orang-orang dengan cara menunjukkan rasa peduli, menghargai, dan membantu individu ketika mengalami masa sulit, sehingga ia merasa bahwa memiliki makna di lingkungan sekitarnya (Sarafino & Smith, dalam Susilaningrum & Wijono, 2023). Penelitian (Olson dkk., 2020) menekankan dukungan sosial merupakan hal yang penting bagi individu disebabkan dengan adanya dukungan sosial, individu akan merasa puas dalam menjalani sesuatu dan dapat berusaha ketika menghadapi suatu hambatan yang ada.
 6. Layanan karier yang baik ditujukan kepada kesiapan instansi dalam membentuk suatu layanan yang membimbing individu dalam menentukan kariernya. Macam-macam layanan karier yang dinilai baik yaitu masing-masing individu yang memiliki kesempatan magang, memiliki kesempatan untuk wawancara di Perusahaan ternama, dapat memanfaatkan komunikasi untuk pekerjaannya, dan sebagainya (Thompson dkk., 2023).

Simpulan

Dalam penelitian ini, ditemukan 7 jurnal yang relevan untuk dikaji mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi optimisme karier. Berdasarkan literature yang ditemukan, terdapat 5 faktor yang mempengaruhi optimisme karier. Faktor internal yang mempengaruhi optimisme karier, yaitu: efikasi diri, orientasi karier, serta kepercayaan diri. Adapun faktor eksternal yang mempengaruhi optimisme karier, yaitu: dukungan sosial dan layanan karier yang baik. Jurnal yang membahas mengenai pengaruh pada optimisme karier masih jarang dilakukan sehingga hal ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya untuk membahas lebih

lanjut terkait optimisme karier dan disarankan untuk menambah referensi yang lebih baru.

Daftar Pustaka

- Ahmad, B., & Nasir, N. (2023). Choose to be Optimistic, it Feels Better! The Role of Career Decision-making Self-efficacy on the Relationship between Boundaryless Career Orientation and Career Optimism. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 10(1), 9–35. <https://doi.org/10.1177/23220937221090413>
- Amalia, F., & Waskito, J. (2024). Pengaruh Protean Career Terhadap Career Optimism Dengan Career Decision Self Efficacy Dan Career Adaptability Sebagai Pemediator Pada Generasi Milenial Di Surakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*, 13(1), 370. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v13i1.1038>
- Chui, H., Li, H., & Ngo, H. (2022). Linking Protean Career Orientation with Career Optimism: Career Adaptability and Career Decision Self-Efficacy as Mediators. *Journal of Career Development*, 49(1), 161–173. <https://doi.org/10.1177/0894845320912526>
- Delle, E., & Searle, B. (2022). Career Adaptability: The Role of Developmental Leadership and Career Optimism. *Journal of Career Development*, 49(2), 269–281. <https://doi.org/10.1177/0894845320930286>
- Eva, N., Newman, A., Jiang, Z., & Brouwer, M. (2020). Career optimism: A systematic review and agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103287. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.011>
- Fang, W., Zhang, Y., Mei, J., Chai, X., & Fan, X. (2018). Relationships between optimism, educational environment, career adaptability and career motivation nursing undergraduates: A cross-sectional study. *Nurse Education Today*, 68, 33–39. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.05.025>
- Lusiawati, I. (2016). Membangun Optimisme Pada Seseorang Ditinjau Dari Sudut Pandang Psikologi Komunikasi. *Jurnal TEDC Bandung*, 10(3).
- Mawwadah, H. (2019). Analisis Efikasi Diri pada Mahasiswa Psikologi Unimal. *Jurnal Psikologi Terapan*, 2(2).
- Mulfag, F. C. P., Idris, I., Wardi, Y., Rino, R., & Sulastri, S. (2024). Literatur Review: Protean Career. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 30(1).
- Olson, K. J., Huffman, A. H., & Litson, K. (2020). The relationship between mentor support experiences and STEM graduate student career optimism. *Career Development International*, 26(1), 44–64. <https://doi.org/10.1108/CDI-07-2019-0171>
- Rais, M. R. (2022). Kepercayaan Diri (Self Confidence) Dan Perkembangannya Pada Remaja. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 12(1).
- Rizal, S., Pratitis, N. T., & Arifiana, I. Y. (2023). Peran Efikasi Diri Terhadap Optimisme Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jiwa: Jurnal Psikologi Indonesia*, 1(1).
- Rottinghaus, P. J. (2004). Assessing career optimism and adaptability: Toward the construct validation of the Career Futures Inventory [Doctor of Philosophy, Iowa State University, Digital Repository]. <https://doi.org/10.31274/rtd-180813-10952>
- Scott, C. L. (2015). *WHAT KIND OF LEARNING FOR THE 21st CENTURY?*
- Seligman, M. E. P. (1991). *Learned optimism*. New York: Knopf.
- Seligman, M., & Schueller, S. (2008). *Optimism and Pessimism*. Elsevier Academic Press.
- Silalahi, S. G. M., Andi Ina Yustina, & Hajanirina, A. (2023). Linking Boundaryless Career Orientation and Career Optimism: The Moderating Role of Career Decision Self-Efficacy and Career Adaptability. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 6(1). <https://doi.org/10.57178/atestasi.v6i1.463>

- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Susilaningrum, H. & Wijono, S. (2023). Dukungan Sosial dengan *Work Life Balance* pada Pekerja Wanita yang Telah Menikah di PT. X Yogyakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(8).
- Snyder, C. R., & Lopes, J. S. (2002). *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Thompson, D. A., Dent, H. L., & Fine, M. B. (2023). Factors related to a college student's career optimism and their perception of career services. *Higher Education Quarterly*, 77(3), 395–409. <https://doi.org/10.1111/hequ.12408>
- Widyanti, R. (2018). *Manajemen Karir (Teori, Konsep, dan Praktik)*. Rizky Artha Mulia.