

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Optimisme

1. Pengertian

Optimisme, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, adalah keyakinan bahwa segala sesuatu akan berjalan dengan baik dan menguntungkan.²¹ Orang yang memiliki sikap optimisme sering disebut sebagai orang yang optimis, atau bisa diartikan sebagai seseorang yang selalu penuh semangat dan memiliki harapan baik.²²

Menurut Seligman, Optimisme adalah keyakinan bahwa kegagalan atau peristiwa buruk hanya bersifat sementara, tidak mempengaruhi aktivitas dan tidak mutlak disebabkan diri sendiri tetapi bisa situasi, nasib atau individu lain. Individu yang optimis menganggap kegagalan disebabkan oleh sesuatu hal yang dapat diubah, sehingga dapat berhasil pada masa-masa mendatang.²³

Individu yang optimis cenderung mampu membuat kemajuan yang lebih baik dari sebelumnya, tidak takut gagal, dan selalu berusaha bangkit untuk mencoba lagi meski mengalami kegagalan. Dari sudut pandang kecerdasan emosional, optimisme adalah sikap yang menunjukkan harapan kuat bahwa meskipun ada kesulitan dan frustrasi, segala sesuatunya pada akhirnya akan terselesaikan dengan baik, Sedangkan individu yang pesimis

²¹ Densi Sugono, *Kamus Bahasa Indonesia/ Tim Penyusun*. 253.

²² Nasution et al., "Pengaruh Optimisme Dan Kemampuan Penyelesaian Masalah Terhadap Kesejahteraan Psikologi Pada Mahasiswa." 62.

²³ Seligman, M, E, P. *Learned Optimism*. New York: A Division of Random House, Inc. 2006

menerima kegagalan sebagai kesalahannya sendiri, menganggap berasal dari pembawaan yang telah mendarah daging yang tidak dapat diubah. Optimis berarti seseorang tidak membiarkan kegagalan mempengaruhi aktivitasnya dan tidak menganggap kegagalan tersebut sepenuhnya merupakan kesalahan dirinya, melainkan bisa jadi disebabkan oleh situasi, nasib, atau faktor lain. Orang yang optimis melihat kegagalan sebagai hal yang bisa diubah dan ditingkatkan di masa depan. Sebaliknya, individu yang pesimis cenderung menganggap kegagalan sebagai sesuatu yang permanen dan tidak bisa diubah²⁴

Secara umum, optimisme adalah harapan bahwa segala sesuatu akan menuju arah yang lebih baik. Perasaan optimis ini mendorong seseorang untuk percaya pada dirinya sendiri dan kemampuannya. Sikap optimis membuat seseorang lebih cepat keluar dari permasalahan karena dia yakin bahwa dia memiliki kemampuan untuk menghadapinya, dan dia juga percaya bahwa setiap orang memiliki keberuntungan dan kesempatan yang berbeda-beda.²⁵

Oleh karena itu, mahasiswa yang optimis adalah mereka yang dapat mengendalikan diri untuk berpikir positif tentang pencapaian tujuan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Dengan berpikir positif, seseorang dapat mengarahkan perilaku dan tindakan mereka untuk mengatasi masalah dan hambatan yang ada, yang membantu mereka mencapai tujuan dan harapan mereka.

²⁴ Seligman, M, E, P. *Learned Optimism*. New York: A Division of Random House, Inc. 2006

²⁵ Sulistiani and Rahmania, "Hubungan Optimism Dengan Career Adaptability Mahasiswa Selama Pandemi Covid-19." 58.

2. Aspek-Aspek Optimisme

Seligman menyatakan bahwa optimisme memiliki tiga dimensi utama yang mempengaruhi bagaimana seseorang memandang kehidupan dan peristiwa yang terjadi, yaitu Permanensi, Pervasiveness, dan Personalisasi. Berikut adalah penjelasan tentang ketiganya:²⁶

1) Permanensi (ketetapan suatu peristiwa)

Dimensi ini menggambarkan Bagaimana seseorang melihat peristiwa dalam hidup mereka, apakah itu permanen atau sementara, digambarkan dalam dimensi ini. Orang yang kurang optimis melihat peristiwa buruk sebagai sesuatu yang sementara dan tidak dapat diatasi, sedangkan peristiwa baik dianggap sebagai sesuatu yang menetap dan berdampak positif yang berkelanjutan.

2) *Pervasiveness* (keluasan suatu peristiwa)

Dimensi ini mencerminkan bagaimana seseorang memandang peristiwa, apakah hanya terjadi di satu aspek kehidupan atau meluas ke banyak aspek. Orang yang kurang optimis cenderung melihat peristiwa buruk yang terjadi dalam satu aspek kehidupan sebagai hal yang akan merembet dan mempengaruhi seluruh aspek lainnya. Mereka mungkin melihat hal baik hanya berlaku untuk beberapa hal saja. Sebaliknya, orang yang optimis cenderung melihat peristiwa buruk sebagai akibat dari faktor-faktor khusus dan tidak akan meluas ke hal lainnya. Mereka juga melihat peristiwa baik sebagai sesuatu yang dapat mempengaruhi banyak aspek positif dalam kehidupan mereka.

²⁶ Seligman, M, E, P. *Learned Optimism*. New York: A Division of Random House, Inc. 2006

3) Personalisasi (sumber suatu peristiwa)

Dimensi ini mengacu pada bagaimana seseorang memandang penyebab dari suatu peristiwa, apakah berasal dari dalam dirinya (internal) atau faktor eksternal. Orang yang kurang optimis cenderung menyalahkan diri mereka sendiri ketika mengalami peristiwa buruk dan melihat faktor eksternal (seperti keberuntungan atau orang lain) sebagai penyebab dari peristiwa yang menyenangkan. Orang yang optimis, di sisi lain, lebih cenderung melihat peristiwa buruk sebagai akibat dari faktor eksternal yang dapat dikendalikan, sementara peristiwa yang menyenangkan dianggap sebagai hasil dari usaha atau kemampuan dalam dirinya sendiri.²⁷

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Optimisme

Menurut Seligman menjelaskan bahwa ada 2 faktor yang dapat mempengaruhi optimism ²⁸ :

1) Faktor Etnosentris

Etnosentrisme merujuk pada sifat atau ciri khas yang dimiliki oleh suatu kelompok atau individu, yang kemudian membedakan mereka dari kelompok atau jenis lainnya. Hal ini mencakup berbagai faktor, seperti: Keluarga: Kondisi ekonomi keluarga, jumlah saudara kandung, urutan kelahiran, serta jumlah kakak yang sudah bekerja. Ini dapat mempengaruhi cara pandang dan sikap seseorang terhadap dunia; Status Sosial: Posisi sosial dalam masyarakat yang dapat mempengaruhi pandangan hidup dan interaksi sosial seseorang; Jenis

²⁷ Seligman, M, E, P. *Learned Optimism*. New York: A Division of Random House, Inc. 2006

²⁸ Seligman, M, E, P. *Learned Optimism*. New York: A Division of Random House, Inc. 2006

Kelamin: Pengaruh peran gender dalam masyarakat yang membentuk sikap dan perilaku individu; Agama dan Kebudayaan: Agama dan budaya juga mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, serta membentuk cara individu melihat dan menilai dunia sekitar mereka.

2) Faktor Egosentris

Egosentrisme adalah pandangan yang didasarkan pada keyakinan bahwa setiap individu itu unik dan berbeda dari orang lain. Faktor ini mencakup aspek-aspek kepribadian yang membedakan tiap individu, seperti: Percaya Diri: Orang yang percaya diri memiliki keyakinan terhadap kemampuannya untuk menghadapi tantangan yang ada di depan mata. Mereka percaya bahwa mereka dapat mengatasi hambatan dan meraih tujuan; Harga Diri: Merujuk pada penilaian diri seseorang terhadap nilai atau martabat dirinya sendiri. Seseorang dengan harga diri yang tinggi akan merasa layak dan percaya bahwa dirinya berharga, terlepas dari pengaruh orang lain; Motivasi: Setiap individu memiliki sumber motivasi yang berbeda, yang mendorong mereka untuk mencapai tujuan. Faktor ini sangat berkaitan dengan apa yang memicu seseorang untuk bertindak dan berusaha lebih keras.²⁹

B. Career Adaptability

1. Pengertian

Career adaptability atau adaptasi karir adalah kemampuan psikososial yang memungkinkan seseorang untuk mengelola dirinya dalam menghadapi perubahan dan tantangan terkait karir sepanjang hidup.

²⁹Seligman, M, E, P. *Learned Optimism*. New York: A Division of Random House, Inc. 2006. 131.

Kemampuan ini berperan penting dalam membantu individu mengantisipasi dan beradaptasi dengan transisi karir, baik yang bersifat tak terduga maupun yang telah direncanakan. Transisi karir ini mencakup berbagai fase kehidupan, seperti perubahan dari anak ke remaja, dari sekolah ke dunia kerja, dan dari pekerjaan ke pekerjaan lainnya.³⁰

Menurut Savickas dan Porfeli dalam “Adaptabilitas Karir” oleh Mulyana, dkk, *career adaptability* adalah kemampuan seseorang untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi tugas yang tak terduga dan menyelesaikan masalah yang muncul karena perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja. Ini mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai situasi yang tidak biasa atau yang penuh tantangan.³¹

Secara keseluruhan, *career adaptability* adalah kemampuan individu untuk tetap fleksibel, siap menghadapi perubahan, dan menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi sepanjang perjalanan karir mereka. Kemampuan ini sangat penting untuk mengelola transisi karir, terutama dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terus berkembang dalam dunia kerja.

2. Dimensi *Career Adaptability*

Savickas dan Porfeli dalam “Adaptabilitas Karir” oleh Mulyana, dkk mengidentifikasi empat dimensi utama adaptabilitas karier yaitu :³²

1) Kepedulian (*concern*)

³⁰ O.P. Mulyana et al., *Adaptabilitas Karier Strategi Efektif Bagi Mahasiswa Di Era Modern*, ed. U.A. izzati, CV Eureka Media Aksara, 2024

³¹ O.P. Mulyana et al., *Adaptabilitas Karier Strategi Efektif Bagi Mahasiswa Di Era Modern*, ed. U.A. izzati, CV Eureka Media Aksara, 2024

³² O.P. Mulyana et al., *Adaptabilitas Karier Strategi Efektif Bagi Mahasiswa Di Era Modern*, ed. U.A. izzati, CV Eureka Media Aksara, 2024

Dimensi pertama adalah kepedulian (*concern*), yang mengacu pada orientasi masa depan dan optimisme terhadap karier. Ini melibatkan rasa harapan dan sikap perencanaan terhadap masa depan. Individu yang memiliki kepedulian karir akan merasa terdorong untuk merencanakan langkah-langkah karir mereka secara lebih matang. Sebaliknya, kurangnya kepedulian karir dapat menyebabkan ketidakpedulian terhadap perkembangan karir dan perasaan pesimis. Untuk mengatasi hal ini, konselor karir dapat menggunakan intervensi berbasis waktu untuk meningkatkan perhatian karir dan menumbuhkan optimisme tentang masa depan. Contohnya, seorang mahasiswa yang aktif mencari informasi tentang peluang karir di bidangnya dan merencanakan langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya.

2) Pengendalian (*control*)

Dimensi kedua adalah pengendalian (*control*), yang berkaitan dengan tanggung jawab pribadi dalam pengembangan karier. Ini melibatkan rasa tanggung jawab terhadap pilihan yang mereka buat dan keberanian untuk mengejar tujuan melalui pendidikan atau pelatihan kejuruan. Dengan memiliki kontrol yang baik terhadap karir, individu akan merasa lebih mandiri dan percaya diri dalam menghadapi tantangan. Jika individu merasa tidak memiliki kontrol atas masa depannya, mereka dapat merasa ragu-ragu dan cemas. Intervensi yang berfokus pada pengambilan keputusan dapat membantu individu memperjelas konsep diri dan mengurangi kecemasan. Misalnya,

mahasiswa yang mengambil inisiatif untuk mengikuti pelatihan atau magang untuk meningkatkan keterampilan mereka.

3) Keingintahuan (*curiosity*)

Dimensi ketiga adalah keingintahuan (*curiosity*), yang melibatkan eksplorasi diri dan lingkungan karier. Dengan memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, individu akan lebih aktif dalam mencari informasi tentang dunia kerja dan berbagai opsi pendidikan atau pelatihan. Kurangnya keingintahuan karir dapat membatasi eksplorasi dan membuat individu terjebak dalam aspirasi yang tidak realistis. Konselor karir dapat mendorong eksplorasi lebih lanjut dengan memberikan informasi yang relevan dan membantu individu melihat berbagai kemungkinan yang tersedia. Contohnya, mahasiswa yang aktif mengikuti seminar karier atau melakukan informational interview dengan profesional di bidang yang diminati.

4) Keyakinan (*confidence*)

Dimensi keempat adalah keyakinan (*confidence*), yang mencerminkan kepercayaan diri dalam mengatasi tantangan karier. Dengan memiliki keyakinan yang tinggi, individu akan lebih gigih dan bertekad untuk mencapai tujuan karir mereka. Sebaliknya, kurangnya keyakinan diri dapat menimbulkan rasa takut dan keraguan yang menghambat kemajuan. Untuk membangun keyakinan karir, konselor dapat menggunakan teknik seperti permainan peran, model sosial, atau intervensi kognitif-perilaku yang dapat meningkatkan rasa percaya diri individu. Misalnya, mahasiswa yang berani mengambil tantangan dalam

proyek akademik atau kegiatan ekstrakurikuler untuk mengembangkan kompetensi mereka.³³

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Career Adaptability

Menurut Savickas dan Porfeli dalam “Adaptabilitas Karir” oleh Mulyana, dkk, menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi career adaptability sebagai berikut³⁴:

a. *Hope*

Hope adalah bentuk persepsi seseorang untuk memperoleh tujuan, serta motivasi untuk mencapai tujuan. Harapan dianggap penting dalam karir seseorang terutama untuk generasi milenial karena saat ini lingkungan bisnis tidak pasti dan menuntut keterusterangan diri, kemampuan beradaptasi, dan ketahanan.

b. Optimisme

Optimisme berhubungan dengan seseorang yang selalu dalam suasana hati positif untuk menciptakan gaya hidup sehat, bebas stress dari kehidupan dan fungsi dan hubungan sosial yang sukses. Selain itu, mereka yang optimis selalu percaya kesulitan dan momen sulit dapat ditangani dengan bijak jika bersikap positif.

c. Hardiness

Hardiness merupakan suatu kemampuan dalam diri individu untuk menyelesaikan masalah dalam dirinya terkait pada lingkungan barunya,

³³ O.P. Mulyana et al., *Adaptabilitas Karier Strategi Efektif Bagi Mahasiswa Di Era Modern*, ed. U.A. izzati, CV Eureka Media Aksara, 2024

³⁴ O.P. Mulyana et al., *Adaptabilitas Karier Strategi Efektif Bagi Mahasiswa Di Era Modern*, ed. U.A. izzati, CV Eureka Media Aksara, 2024

hardiness juga berfungsi sebagai petahanan dalam berada pada masa perubahan-perubahan yang tak terduga. Individu yang memiliki hardiness yang baik hanyalah individu yang tertentu saja dimana ia bisa mengontrol diri pada saat masa-masa kesulitan dan menjadikan tantangan menjadi peluang alam dirinya.

d. Perceived social support

Perceived social support didefinisikan sebagai dukungan emosional sosial yang dapat dirasakan oleh individu yang didapatkan dari lingkungan sekitarnya baik dari orang-orang terdekat yang dapat mempengaruhi pada masa perkembangan mengeksplor karir di tahap dewasa awal. Dukungan sosial yang di dapatkan baik dari keluarga ataupun teman sebaya dapat membantu individu pada saat memilih karir yang hendak dijalaninya

e. Resilience

Resilience didefinisikan sebagai salah satu proses yang meliputi kombinasi ketangguhan juga suatu kemampuan pribadi seseorang untuk memperkuat pada strategi coping stress yang lebih signifikan dalam penyesuaian adaptif. Resilience dan career adaptability memiliki ikatan yang kuat berfungsi sebagai bentuk navigasi dalam diri individu pada lingkup pekerjaan yang tidak pasti.³⁵

C. Hubungan optimisme dengan *career adaptability*

Optimisme dan career adaptability merupakan dua konsep psikologis yang memiliki hubungan erat dalam konteks perkembangan karier individu. Menurut

³⁵ O.P. Mulyana et al., *Adaptabilitas Karier Strategi Efektif Bagi Mahasiswa Di Era Modern*, ed. U.A. izzati, CV Eureka Media Aksara, 2024

Martin Seligman, optimisme adalah kecenderungan seseorang untuk mengharapkan hasil yang positif di masa depan dan memandang tantangan hidup secara konstruktif. Individu yang optimis biasanya memiliki harapan yang tinggi dan keyakinan bahwa mereka mampu menghadapi berbagai situasi sulit.³⁶ Sementara itu, career adaptability menurut Savickas dan Porfeli adalah kapasitas individu untuk menanggapi secara fleksibel tuntutan dan perubahan yang terjadi dalam kehidupan karier mereka.³⁷ Career adaptability mencakup empat dimensi, yaitu concern, control, curiosity, dan confidence, yang masing-masing menggambarkan kesiapan, tanggung jawab, keingintahuan, dan keyakinan diri individu dalam merancang dan menjalani karier. Keduanya berperan dalam membantu individu menghadapi tantangan kehidupan berkarier.

Optimisme sebagai kecenderungan berpikir positif terhadap masa depan memungkinkan individu untuk memiliki harapan yang realistis dan sikap terbuka dalam menghadapi perubahan. Sikap ini dapat mendukung pengembangan aspek-aspek career adaptability, seperti *concern* (kepedulian terhadap masa depan karier) dan *confidence* (keyakinan dalam menghadapi hambatan karier). Sebaliknya, individu yang memiliki kemampuan career adaptability yang baik cenderung mampu mempertahankan sikap optimis karena mereka merasa lebih siap dan berdaya dalam menghadapi ketidakpastian. Misalnya, saat menghadapi transisi karier atau kegagalan, individu dengan career adaptability yang tinggi dapat melihat situasi tersebut sebagai tantangan yang bisa diatasi, sehingga tetap mempertahankan pola pikir yang optimis. Dengan kata lain, optimisme memberikan energi psikologis

³⁶ Seligman, M, E, P. *Learned Optimism*. New York: A Division of Random House, Inc. 2006

³⁷ O.P. Mulyana et al., *Adaptabilitas Karier Strategi Efektif Bagi Mahasiswa Di Era Modern*, ed. U.A. Izzati, CV Eureka Media Aksara, 2024

untuk beradaptasi, sementara kemampuan adaptasi memperkuat keyakinan bahwa masa depan dapat dijalani dengan baik. Hubungan ini bersifat dinamis dan saling menguatkan, yang menunjukkan bahwa kedua variabel ini dapat berkembang secara paralel dan berkontribusi pada kesiapan karier serta kesejahteraan psikologis individu secara keseluruhan.

Sejalan dengan pandangan ini, hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Isma Shafira Putri dan Reny Yuniasanti pada tahun 2023 dengan judul “Hubungan Antara Optimisme Dengan Adaptabilitas Karir Pada Mahasiswa Generasi Z” menunjukkan bahwa optimisme berhubungan erat dengan *career adaptability*. Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, penting bagi perguruan tinggi untuk mendorong dan menumbuhkan sikap optimis pada mahasiswa sebagai bekal menghadapi perubahan dan ketidakpastian dalam dunia kerja di masa depan.³⁸ Penelitian selanjutnya yang dilaksanakan oleh Nurul Janah Tsaniyah Engdang Agustina pada tahun 2024 dengan judul “*Hubungan Antara Career Optimism Dengan Career Adaptability Pada Mahasiswa*”. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan karir dan optimisme karir.³⁹

Penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa optimisme berhubungan signifikan dengan *career adaptability* dimana optimisme memberikan energi psikologis untuk beradaptasi, sementara kemampuan adaptasi memperkuat keyakinan bahwa masa depan dapat dijalani dengan baik.

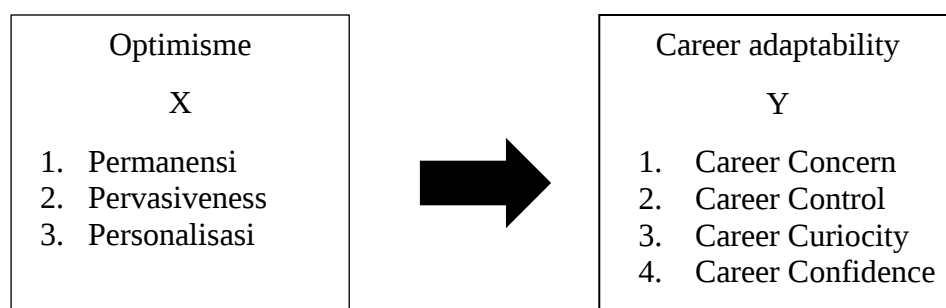
³⁸ Putri and Yuniasanti, “Hubungan Antara Optimisme Dengan Adaptabilitas Karir Pada Mahasiswa Generasi Z.” 67.

³⁹ Nurul Janah Tsaniyah Engdang Agustina, “Hubungan Antara Career Optimism Dengan Career Adaptability Pada Mahasiswa” (Universitas Muhammadiyah Malang, 2024). 35-80

D. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dibawah ini menunjukkan bahwa Optimisme (X) memiliki hubungan dengan *Career Adaptability* (Y). Optimisme berperan dalam membantu seseorang menyesuaikan diri dengan perubahan dan menghadapi tantangan di dunia kerja. Bagi mahasiswa tingkat akhir, optimisme dan *Career Adaptability* saling berkaitan, karena keduanya berkontribusi dalam membangun kemampuan mereka untuk menghadapi dunia profesional dengan lebih percaya diri dan tangguh.

Gambar 1 : Kerangka Berfikir



E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang dibuat untuk menjelaskan suatu fenomena, namun belum didukung oleh bukti yang cukup. Oleh karena itu, hipotesis perlu diuji melalui penelitian agar kebenarannya dapat dipastikan secara ilmiah. Hipotesis penelitian ini dibuat berdasarkan rumusan masalah dengan penjabaran sebagai berikut:

Ho: Tidak ada hubungan antara optimisme dengan career adaptability pada Mahasiswa tingkat akhir yang bekerja sambil kuliah Fakultas Ushuluddin dan Dakwah UIN Syekh Wasil Kediri.

Ha: Ada hubungan antara optimisme dengan career adaptability pada Mahasiswa tingkat akhir yang bekerja sambil kuliah Fakultas Ushuluddin dan Dakwah UIN Syekh Wasil Kediri.