

Hubungan optimisme karir dan kesuksesan karir subjektif pada guru

The relationship between career optimism and subjective career success among teachers

Enana Apriliani¹, Tri Muji Ingarianti*²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

²Program Doktorat Psikologi, Universitas Airlangga

Abstract

The lack of fulfillment of teachers' rights has resulted in teachers feeling less prosperous and less satisfied with their current careers. In order to feel career satisfaction, teachers need a measure of subjective career success. Achieving subjective career success requires career optimism so that teachers can view their future career positively, focus on developing their potential, and plan their career path. The objective of this study is to determine the relationship between career optimism and the eight dimensions of subjective career success among teachers. The study used quantitative methods and quota sampling techniques with a total of 300 participants. The result of the study showed that career optimism is significantly related with the five dimensions of subjective career success, (i.e., authenticity, growth and development, influence, personal life, and satisfaction). Moreover, career optimism is not significantly related with the three other dimensions of subjective career success (i.e. meaningful work, quality of work, and recognition).

Keywords: *career optimism, subjective career success, teacher*

Abstrak

Fenomena kurang maksimalnya pemenuhan hak guru mengakibatkan guru merasa kurang sejahtera dan kurang puas pada karirnya saat ini. Oleh karena itu, ukuran kesuksesan karir subjektif dibutuhkan guru untuk memaknai karirnya secara lebih luas sehingga mampu merasakan kepuasan karir. Dalam mendukung pencapaian kesuksesan karir subjektif, guru membutuhkan sikap optimisme karir agar dapat memandang masa depan karir dengan positif, fokus mengembangkan potensi diri, serta mampu merencanakan jalur karirnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara optimisme karir dan delapan dimensi kesuksesan karir subjektif pada guru. Metode yang digunakan ialah studi kuantitatif dan teknik *quota sampling* dengan total 300 partisipan. Hasil analisis menunjukkan *career optimism* signifikan dengan lima dimensi dari *subjective career success* yaitu *authenticity, growth and development, influence, personal life, dan satisfaction*. Selain itu, *career optimism* ditemukan tidak signifikan dengan ketiga dimensi lain dari *subjective career success* yakni *meaningful work, quality of work, dan recognition*.

Kata kunci: optimisme karir, kesuksesan karir subjektif, guru

MEDIAPSI, 2023, 9(2), 125-139, DOI: <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2023.009.02.902>

Received: 17 February 2023. Revised: 26 Oktober 2023. Accepted: 7 November 2023. Published online: tanggal.publikasi

Handling Editor: Omar K. Burhan, Universitas Brawijaya

*Corresponding author: Tri Muji Ingarianti, Universitas Muhammadiyah Malang

E-mail: ingarianti@umm.ac.id



This work is licensed under a Creative Commons Attribution Non-Commercial 4.0 International License.

How to cite this article in accordance with the American Psychological Association (APA) 7th guidelines:

Apriliani, E., Ingarianti, T. M. (2023). Hubungan optimisme karir dan kesuksesan karir subjektif pada guru. *MediaPsi*, 9(2), 125-139. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2023.009.02.902>

Pendahuluan

Karir merupakan suatu proses yang individu jalani seumur hidup terkait pekerjaannya yang tidak hanya dikembangkan dengan baik di tempat kerja, tetapi pada tingkat pribadi, serta merepresentasikan pengembangan dari keterampilan yang dikuasainya (Nadarajah dkk., 2012). Super (1980) menjelaskan karir sebagai integrasi dan rangkaian posisi yang dijalani oleh individu seumur hidupnya. Kesuksesan karir dianggap menjadi hasil akhir dari perjalanan karir seseorang yang dapat berkontribusi positif pada kehidupan pribadi itu sendiri. Persepsi mayoritas tentang keberhasilan karir tidak jarang dikaitkan dengan gaji, peningkatan penghasilan, status, promosi ke jenjang yang lebih tinggi, sekaligus perolehan lain yang dapat diukur dan diverifikasi secara langsung (Abele & Spurk, 2009; Gunz & Heslin, 2005; Shockley dkk., 2016) sebagai akibat dari gambaran fenomena objektivitas kesuksesan karir. Namun begitu, keberhasilan karir objektif diketahui memiliki keterbatasan pada pemaknaan kesuksesan karir individu (Ingarianti dkk., 2020). Di mana kriteria objektif sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal di luar kendali individu tersebut seperti kebijakan pemerintah yang berpengaruh pada gaji maupun jenjang karir. Begitu pun pada profesi guru.

Dalam perkembangannya, guru dikenal sebagai ujung tombak penyelenggaraan pendidikan yang ada di Indonesia. Secara lebih spesifik, peran guru juga bersifat sentral dengan segala bentuk kualitas ideal yang harus mereka penuhi dalam pekerjaannya (Prihartini dkk., 2019). Posisi tersebut dianggap begitu krusial sebab guru merupakan pusat bagi pendidikan itu sendiri, di mana keberhasilan belajar siswa sangat dipengaruhi oleh kualitas guru pengajar (Alawiyah, 2013). Berkenaan dengan hal itu, Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 2 ayat 1 menyatakan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Meski telah dibuatkan kebijakan dengan sedemikian rupa, pada praktiknya, terdapat berbagai kendala yang menghadang guru dalam merealisasikan tujuan dan memajukan pendidikan nasional. Salah satunya adalah problem terkait kesejahteraan guru. Dalam memberikan tunjangan guru, pemerintah kini mengacu pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sesungguhnya, isu kesejahteraan guru sudah lama menjadi topik yang harus diselesaikan di Indonesia. Sebab proses pemerataan sebagaimana yang diharapkan belum terlaksana dengan baik di lapangan, terlebih pada daerah-daerah pelosok. Permasalahan dari tidak meratanya jumlah guru yang tersebar terutama di daerah tertinggal (Nasution, 2016; Rohman, 2016), mengakibatkan guru mengalami kelebihan beban mengajar. Data Pokok Pendidikan (DAPODIK) mencatat ada total 3.332.110 guru pada tahun ajaran 2022/2023, dengan sejumlah 1.460.702 guru paling banyak mengajar di SD dan total paling sedikit yaitu hanya 12.681 guru yang berada di Kalimantan Utara. Kaitannya dengan penyebutan UU di atas, adanya ketimpangan kesejahteraan yang jauh dari harapan khususnya antara guru PNS dan non PNS (Rohman, 2016; Susiani & Abadiyah, 2021) memunculkan kecemburuan sosial sekaligus menggugurkan niat guru untuk mengajar.

Pernyataan di atas didukung oleh kesaksian narasumber peneliti yang menjabat sebagai guru honorer di Raudhatul Athfal (RA) Desa Margomulyo, Kecamatan Watulimo, Kabupaten Trenggalek. Meski terdapat perbedaan antara aturan tunjangan Kemendikbud dan Kemenag, tetapi dalam hal syarat mendapatkannya sama yaitu guru sudah harus mempunyai sertifikasi pendidik melalui program Pendidikan Profesi Guru (PPG). Narasumber peneliti menyebutkan bahwa pemberian tunjangan masih belum merata, tidak diketahuinya syarat

pasti guru yang diberikan prioritas tunjangan, dan masih molornya saluran dana. Padahal gaji yang guru honorer terima hanya sekitar Rp500.000/bulan. Pengakuan serupa juga diberikan oleh narasumber peneliti yang mengajar di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Desa Kerep, Kecamatan Tarokan, Kabupaten Kediri dengan status yang sama, namun mendapatkan besaran gaji yang lebih rendah yakni sejumlah Rp300.000/bulan jika ditunjuk sebagai guru kelas serta Rp100.000/bulan apabila hanya mengajar beberapa mata pelajaran saja. Hal ini menyebabkan para guru mempertanyakan dan membandingkan dirinya dengan rekan seprofesi yang sudah menerima tunjangan. Walau begitu, narasumber peneliti mengatakan perolehan distribusi pada akhirnya akan sampai pada mereka sesuai rezeki masing-masing, meski terlambat. Sehingga, para narasumber tetap mengabdikan sambil mengharapkan kabar baik datang secepatnya saat menunggu penerimaan tunjangan. Kesenjangan pendapatan yang diperoleh, turut mendorong sebagian guru untuk mengusahakan sumber pendapatan lain di luar tugas pokok mereka sebagai tenaga pendidik. Jika ditinjau dari kacamata psikologis, guru yang kurang sejahtera belum mampu menyelesaikan tuntutan pekerjaannya dengan optimal, kurang antusias, kurang puas, dan kurang mampu memaknai karirnya selama ini. Akibatnya guru belum mampu mengevaluasi karirnya secara positif (Khoirani, 2018).

Selayaknya yang telah dimengerti, kesuksesan merupakan pelabuhan akhir dari perjalanan karir individu, begitu juga apa yang diharapkan oleh guru. Individu yang karirnya sukses, akan cenderung lebih puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan pun lebih giat dalam bekerja. Namun sebagian besar penelitian kesuksesan guru di Indonesia, masih dilihat dari sisi objektifnya, seperti penelitian Adabi dan Muchtar (2017) yang menemukan bahwa mayoritas guru melihat perolehan keberhasilan karir berdasarkan gaji, jabatan, status, dan promosi. Pilihan tersebut tidak salah, tetapi ukuran kesuksesan karir objektif sering tidak dapat memfasilitasi semua orang yang berada di organisasi atau perusahaan mereka (Ingarianti dkk., 2020). Hal itu diketahui karena kesuksesan karir objektif memiliki kekurangan yaitu standar keberhasilan individu tidak selalu terbatas pada gaji, sarana, prasarana, atau jabatan yang hierarkis. Sebagaimana fenomena di atas yang menunjukkan bahwa hambatan pada pencapaian gaji menyebabkan guru merasa kurang sejahtera. Kesejahteraan yang belum terpenuhi tersebut akan mengakibatkan guru kesulitan merasakan kepuasan pada karirnya. Apabila guru hanya menggunakan indikator objektif sebagai standar kesuksesan karir, maka akan sulit bagi guru untuk merasakan kepuasan karir yang berjangka panjang. Gunz dan Heslin (2005) menyebutkan bahwa individu masih sering merasakan ketidakpuasan akan karir yang dijalani meskipun memiliki pendapatan yang besar dan pangkat yang tinggi. Kepuasan karir belum tentu berhubungan dengan pencapaian kesuksesan karir objektif, sebab kepuasan sendiri biasanya tidak mudah diidentifikasi karena cenderung psikologis, berlatar belakang emosional, atau berasal dari ukuran kesejahteraan pribadi yang sangat menggambarkan kesubjektivitasan seseorang. Oleh karenanya, guru perlu membentuk standar kesuksesan yang lebih subjektif agar dapat memaknai karirnya dengan luas dan merasakan kepuasan jangka panjang (Ingarianti dkk., 2020). Temuan Aydogmus (2019) kemudian mendukung pendapat tersebut, jika kepuasan kerja benar berhubungan dengan kesuksesan karir subjektif.

Pertimbangan ukuran keberhasilan dari sudut pandang kesuksesan karir subjektif atau *subjective career success* dirasa penting dilakukan di era heterogenitas karir sekarang, supaya memberikan keleluasaan ruang bagi individu untuk mendeskripsikan dan menilai pencapaian karirnya sendiri (Kautsar dkk., 2022). Arthur, Khapova, dan Wilderom (2005) mendefinisikan *subjective career success* sebagai bentuk evaluasi terhadap perkembangan karir diri sendiri. Jung dan Takeuchi (2016) selanjutnya memaknai kesuksesan karir subjektif yaitu penilaian positif yang berfokus pada internal diri untuk pekerjaan dan pencapaian karir, bukan terhadap eksternal individu seperti gaji atau promosi organisasi. Terdapat delapan dimensi yang dapat

mengukur *subjective career success* individu menurut Shockley, dkk. (2016), antara lain *authenticity, growth and development, influence, meaningful work, personal life, quality of work, recognition, dan satisfaction*.

Kesuksesan personal yang dibuat oleh individu tidak jarang akan berseberangan dengan paham orang lain karena memang tidak memasukkan standar keberhasilan yang dapat dilihat secara langsung melalui mata. Individu yang membuat standar kesuksesan dari sisi internal, akan menghadapi banyak tantangan di masa depan. Pada konteks guru ialah bagaimana individu berurusan dengan lingkungan sekitar dan kebijakan yang ada sekaligus penyelesaian benturan konflik kebutuhan pribadi dan keluarga yang senantiasa beriringan, menjadikan guru membutuhkan sikap optimisme dalam dirinya. Dalam teori *conservation of resources* (COR), optimisme dipandang sebagai sumber daya psikologis pribadi yang dapat mempengaruhi hasil karir melalui usaha maksimal pada tanggung jawab yang sedang dilakukan (Eva dkk., 2020). Optimisme jika berkaitan dengan karir yang sedang dilakukan disebut dengan *career optimism*. Rottinghaus, dkk. (2005) mendefinisikan *career optimism* berdasarkan penjelasan optimisme disposisional Scheuier dan Carver (1985) sebagai suatu kecenderungan untuk mengharapkan hasil terbaik dan mengerahkan aspek paling positif dari pengembangan karir masa depan seseorang serta mencapai kenyamanan alami dalam merencanakan jalur karir mereka sendiri. Alarcon, dkk. (2013) menambahkan *career optimism* adalah keyakinan seseorang akan kesuksesan karirnya di masa depan baik melalui keberuntungan, inisiatif personal, maupun bantuan orang lain. Optimisme ini berpengaruh pada sikap guru dalam mencapai tujuan karir mereka, di mana optimisme dapat membantu guru untuk tetap teguh dalam gempuran berbagai problematika kebijakan pemerintah khususnya terkait kesejahteraan guru. Sehingga berbagai hambatan, tantangan, atau kegagalan yang dilalui tidak akan mematikan semangat mereka untuk terus mengejar kesuksesan karir subjektifnya sendiri bahkan dapat pula dinilai sebagai ajang pertumbuhan (Chatterjee dkk., 2015). Dari pengalaman itu guru juga berpeluang untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan terkait karir yang kini dilaksanakan (McLennan dkk., 2017), akibatnya guru akan dapat membuat keputusan karir, melalui perencanaan karir yang matang, dengan tepat dan terus-menerus termotivasi dalam meniti jalur karirnya. Akhirnya, guru berpotensi besar dapat mengevaluasi karirnya dengan lebih positif yang bermuara pada kebermaknaan serta kepuasan karir dengan maksimal.

Penelitian mengenai masing-masing *subjective career success* serta *career optimism* dengan konstruk lain sudah banyak dilakukan dan sering menemukan hasil positif. Diketahui bahwa tingkat *self-efficacy* seseorang secara keseluruhan berkaitan dengan *career optimism* (Chatterjee dkk., 2015; McIlveen dkk., 2013), di mana salah satu contoh penelitian milik Yang, Liu, dan Gu (2017) mendapati hasil bila *career decision self-efficacy* memprediksi kuat *career optimism* dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan karir. *Career optimism* pernah juga disimpulkan berhubungan dengan persepsi individu terkait *social support* (Chatterjee dkk., 2015) dan jenis *social support* (Garcia dkk., 2015). Selain itu, penelitian Spurk, dkk. (2015) membuktikan bahwa *networking group training* dan *career coaching intervention* berpengaruh pada peningkatan *job satisfaction* dari dimensi *subjective career success* melalui peningkatan *career optimism*. Namun, dari banyaknya penelitian yang telah dilakukan, penelitian yang mengusung *career optimism* dan dihubungkan langsung dengan *subjective career success* jarang dijumpai. Dari studi literatur Eva, dkk. (2020), *career optimism* berpeluang untuk meningkatkan kesuksesan karir melalui emosi positif yang dimiliki individu akan karirnya. Sehingga pada bagian rekomendasi dari penelitian tersebut, dituliskan saran bagi peneliti di masa depan untuk meneliti bagaimana *career optimism* dapat meningkatkan pencapaian kesuksesan karir individu. Berdasarkan penjabaran di atas, peneliti

ingin mengetahui apakah ada hubungan antara *career optimism* dengan *subjective career success* pada guru.

Adapun penelitian ini memiliki delapan hipotesis, karena analisis data menggunakan keseluruhan dimensi *subjective career success* sesuai dengan syarat dan ketentuan dari penulis instrumen yang digunakan dalam penelitian. Beberapa hipotesis tersebut adalah : (1) ada hubungan antara *career optimism* dan dimensi *authenticity* dari *subjective career success* pada guru, (2) ada hubungan antara *career optimism* dan dimensi *growth and development* dari *subjective career success* pada guru, (3) ada hubungan antara *career optimism* dan dimensi *influence* dari *subjective career success* pada guru, (4) ada hubungan antara *career optimism* dan dimensi *meaningful work* dari *subjective career success* pada guru, (5) ada hubungan antara *career optimism* dan dimensi *personal life* dari *subjective career success* pada guru, (6) ada hubungan antara *career optimism* dan dimensi *quality of work* dari *subjective career success* pada guru, (7) ada hubungan antara *career optimism* dan dimensi *recognition* dari *subjective career success* pada guru, sekaligus (8) ada hubungan antara *career optimism* dan dimensi *satisfaction* dari *subjective career success* pada guru.

Metode

Partisipan dan desain penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non-eksperimental dengan model studi korelasi. Jenis penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang datanya berupa angka (Abdullah, 2015). Dalam pendekatan kuantitatif biasanya memakai instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan datanya. Studi korelasi kemudian dipilih oleh peneliti sebab model studi ini dapat menunjukkan hubungan antar variabel, menentukan prevalensi, sekaligus memprediksi peristiwa di masa depan berdasarkan data dan pengetahuan terkait hubungan variabel yang kini dipahami (Curtis dkk., 2016).

Tabel 1
Data demografis penelitian

Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	85	28,3%
Perempuan	215	71,7%
Usia		
20-25 Tahun	2	0,7%
26-30 Tahun	42	14%
31-35 Tahun	50	16,7%
36-40 Tahun	47	15,7%
41-45 Tahun	40	13,3%
46-50 Tahun	38	12,7%
51-55 Tahun	48	16%
56-60 Tahun	31	10,3%
61-65 Tahun	2	0,7%
Pendidikan		
D4	2	0,7%
S1	265	88,3%

S2	33	11%
Status Kerja		
ASN	154	51,3%
Guru Tetap Yayasan	103	34,3%
Guru Tidak Tetap	43	14,3%
Unit Kerja		
TK/TKIT/RA	14	4,7%
SD/SDIT/MI	79	26,3%
SMP	77	25,7%
SMA	130	43,3%
Masa Kerja		
5-10 Tahun	107	35,7%
11-15 Tahun	52	17,3%
>15 Tahun	141	47,0%
Sertifikat Pendidik		
Memiliki	188	62,7%
Tidak Memiliki	112	37,3%
Pendapatan		
<Rp5.000.000	237	79%
>Rp5.000.000	63	21%

Populasi ialah fokus penelitian yang mencakup sekelompok subjek atau objek di suatu wilayah dan memiliki karakteristik khusus yang cocok dengan desain penelitian seorang peneliti. Sementara sampel merupakan representasi dari populasi yang telah dieliminasi dengan teknik tertentu (Hernaeny, 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang menempati berbagai jenjang pendidikan di Indonesia, baik di bawah naungan Kemendikbud, Kemenag, ataupun yayasan. Sedangkan sampel yang diambil yaitu guru yang memenuhi kriteria penelitian antara lain : 1) laki-laki atau perempuan berpendidikan terakhir diploma-4 (D4) atau strata-1 (S1), 2) bertugas di sekolah negeri maupun swasta, 3) pengalaman minimal 5 tahun masa mengajar, sekaligus 4) mempunyai surat keterangan (SK) pengangkatan sebagai guru tetap atau guru tidak tetap dari sekolah yayasan ataupun guru ASN. Ketentuan paling sedikit 5 tahun masa mengajar tersebut diputuskan sebab individu pada masa awal karir cenderung menilai karirnya secara objektif (Abele & Spurk, 2009). Sementara itu, jumlah responden yang akan berpartisipasi pada penelitian ini sebanyak 300 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan kemudian ialah *quota sampling* dimana pengambilan sampel didasarkan pada kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti sebelumnya serta dapat langsung menentukan jumlah responden yang diharapkan mewakili populasi (Retnawati, 2017).

Prosedur dan pengukuran

Secara umum penelitian ini melalui tiga tahapan dalam penyelesaiannya yaitu tahap awal, tahap pelaksanaan, dan tahap akhir. Tahapan awal dalam penelitian ini adalah penyusunan proposal penelitian yang terdiri atas pendalaman kajian teoritik, urgensi penelitian, dan metode penelitian. Di tahap ini juga, peneliti mempersiapkan instrumen dari setiap variabel penelitian melalui jurnal internasional dan penelitian terdahulu yang telah diadaptasi ke Bahasa Indonesia oleh peneliti lokal. Alat ukur *career optimism* selanjutnya diterjemahkan ke Bahasa Indonesia oleh jasa translator tersumpah, sementara alat ukur

subjective career success sudah diadaptasi sehingga tidak perlu dialih-bahasakan kembali. Kemudian naskah jadi alat ukur tersebut dilakukan uji keterbacaan kepada 3 guru dan mendapatkan hasil tidak ada perubahan kalimat di keseluruhan pernyataan alat ukur, sehingga skala tersebut lolos untuk disebarluaskan ke partisipan. Masuk pada tahapan pelaksanaan dengan agenda pengambilan data, penyebaran instrumen penelitian dilakukan secara luring ke 20 sekolah. Peneliti menemui responden langsung dan mengambil data dengan konvensional atau membagikan naskah cetak dalam sebuah tim penelitian. Sebelum pengambilan data, tim peneliti mendapatkan surat izin penelitian dari universitas yang ditujukan kepada ke-20 kepala sekolah, kemudian peneliti mengantarkan surat-surat tersebut dan menghadap para kepala sekolah untuk memaparkan lebih lanjut terkait penelitian yang akan dilakukan. Sesudah izin penelitian disetujui, para kepala sekolah akan berkoordinasi dengan guru sekolah (subjek penelitian) terkait teknis pengambilan data. Setelah pengumpulan data selesai, peneliti melaksanakan tahap akhir penelitian yaitu melakukan penginputan data, analisis data, dan menyimpulkannya sebagai hasil dari studi ini. Peneliti menggunakan *software* Jamovi versi 2.3.21 untuk menganalisis data penelitian yang telah terkumpul dengan uji korelasi *Pearson Product Moment*.

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu satu variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y), di mana variabel bebas (X) pada studi ini adalah *career optimism* sementara yang menjadi variabel terikat (Y) ialah *subjective career success*. *Career optimism* sebagai variabel bebas (X) memiliki definisi operasional yaitu kecenderungan individu untuk mengharapkan nasib baik terjadi padanya di masa depan, berpegang teguh pada sisi positif diri, serta terbiasa merencanakan jalur karirnya sendiri secara nyaman yang diperoleh dari hasil pengukuran skala *Career Optimism Scale*. Skala tersebut menjadi salah satu sub skala *Career Futures Inventory* (CFI) versi tahun 2005 oleh Rottinghaus, Day, dan Borgen. Total *item* keseluruhan ada 11 pernyataan dan merupakan unidimensi. Sistem skoringnya memakai skala Likert 1 sampai 5 dengan pilihan jawaban “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Skala ini dilaporkan memiliki koefisien reliabilitas *Cronbach's alpha* (α) 0.782 dan telah dikatakan valid dengan bukti dilakukannya replikasi penelitian di berbagai *setting* budaya dan responden. Salah satu contoh *item* pada skala ini adalah “Merencanakan karir adalah kebiasaan saya”.

Variabel terikat (Y) yang merupakan *subjective career success* mempunyai definisi operasional yakni sikap positif individu dalam mengevaluasi jalur karirnya sendiri tanpa memasukkan indikator yang bersifat objektif seperti gaji atau promosi dan diukur dengan *Subjective Career Success Inventory* (SCSI). Skala tersebut milik Shockley dkk. (2016) yang kemudian diadaptasi oleh Ingarianti, dkk. pada tahun 2022. Instrumen SCSI berjumlah 24 *item* dengan total mencakup delapan dimensi di antaranya *authenticity, growth and development, influence, meaningful work, personal life, quality of work, recognition, sekaligus satisfaction*. Penilaian skala ini memakai skala Likert dengan rentang skor 1 sampai 5 beserta pilihan jawabannya yang beragam, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Nilai konsistensi (*Cronbach's alpha* (α)) dari *item* SCSI berada pada rentang 0.643 – 0.850 dan dikatakan valid. Secara detail, dimensi *authenticity* bernilai (α) 0.652 dengan contoh *item* “Saya mampu mencari pekerjaan yang memenuhi kebutuhan dan preferensi pribadi saya”. Dimensi *growth and development* bernilai (α) 0.850 dengan contoh *item* “Saya telah mengembangkan keterampilan agar dapat bekerja dengan baik”. Dimensi *influence* bernilai (α) 0.665 dengan contoh *item* “Keputusan-keputusan yang saya buat telah memberi dampak pada organisasi saya”. Dimensi *meaningful work* bernilai (α) 0.643 dengan contoh *item* “Saya rasa pekerjaan saya bermakna”. Dimensi *personal life* pada nilai (α) 0.732 dengan contoh *item* “Selama ini, saya dapat menghabiskan sejumlah waktu yang saya mau bersama teman dan keluarga”. Dimensi *quality of work* pada nilai (α) 0.771 dengan contoh *item* “Saya

bangga atas kualitas kerja yang saya hasilkan”. Dimensi *recognition* pada nilai (α) 0.773 dengan contoh *item* “Atasan saya mengatakan bahwa saya melakukan pekerjaan dengan optimal”. Serta terakhir, dimensi *satisfaction* memiliki nilai (α) 0.784 dengan contoh *item* “karir saya memuaskan secara personal”.

Hasil

Berdasarkan data Tabel 1, diketahui mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan total 215 partisipan (71,7%). Usia yang mendominasi kemudian ialah di rentang 31 – 35 tahun sebanyak 50 responden (16,7%). Sementara rata-rata partisipan berpendidikan terakhir S1 yaitu sejumlah 265 orang guru (88,3%). Status ASN setelahnya menempati posisi terbesar yaitu sejumlah 154 guru (51,3%). Unit kerja partisipan paling banyak bertempat di SMA yaitu berpresentase 43,3% atau sejumlah 130 orang. Kebanyakan responden selanjutnya telah menempuh masa kerja di rentang 5 – 10 tahun oleh 107 orang (35,7%). Kemudian terdapat total 188 partisipan memiliki sertifikasi pendidik dengan persentase 62,7%. Data terakhir menunjukkan bahwa rata-rata gaji yang diterima oleh partisipan mayoritas <Rp5.000.000 per bulan dengan total 237 responden (79%).

Peneliti selanjutnya melakukan analisis korelasional guna menguji hipotesis penelitian yang telah dibuat sebelumnya. Hasil analisis tersebut tertera dalam tabel berikut:

Tabel 2

Hasil analisis korelasional

Variabel	p-value	Pearson's r	Keterangan
CO – <i>Authenticity</i>	$p < .001$.302	Signifikan
CO – <i>Growth and development</i>	$p < .001$.238	Signifikan
CO – <i>Influence</i>	$p < .001$.247	Signifikan
CO – <i>Meaningful work</i>	$p > .001$.160	Tidak signifikan
CO – <i>Personal life</i>	$p < .001$.255	Signifikan
CO – <i>Quality of work</i>	$p > .001$.140	Tidak signifikan
CO – <i>Recognition</i>	$p > .001$.179	Tidak signifikan
CO – <i>Satisfaction</i>	$p < .001$.280	Signifikan

Keterangan. –: dengan, CO: *career optimism*.

Jika dilihat dari Tabel 2 di atas, *career optimism* ditemukan signifikan dengan lima dimensi dari *subjective career success* yaitu *authenticity*, *growth and development*, *influence*, *personal life*, dan *satisfaction*. Selain itu, penelitian ini juga membuktikan bahwa *career optimism* diketahui tidak signifikan dengan ketiga dimensi lain dari *subjective career success* yakni *meaningful work*, *quality of work*, dan *recognition*. Nilai signifikansi < 0.001 diinterpretasikan apabila kedua variabel yang diuji berhubungan dan berlaku sebaliknya. Jika nilai signifikansi > 0.001 maka dipahami sebagai tidak adanya hubungan antar kedua variabel yang dianalisis.

Diskusi

Sebagaimana telah dipaparkan pada hasil penelitian di atas, *career optimism* diketahui berhubungan dengan lima dimensi *subjective career success* dan terdapat tiga dimensi yang tidak memiliki hubungan dengan *career optimism*. Berdasarkan dari nilai *Pearson's r*, arah hubungan *career optimism* dan kelima dimensi *subjective career success* yang berhubungan

tersebut menunjukkan arah yang positif. Hal tersebut bermakna bahwa variabel bebas dan variabel terikat berbanding lurus. Ketika *career optimism* tinggi, maka kelima dimensi *subjective career success* yang berhubungan dengan *career optimism* tinggi pula.

Hasil uji pertama membuktikan adanya hubungan *career optimism* dan dimensi *authenticity* dari *subjective career success*. Mengutip penelitian Rottinghaus dkk. (2005), individu yang optimis akan terfokus pada aspek positif diri sehingga mendukung pencapaian kesuksesan karirnya. Kelebihan dari individu tersebut, termasuk pengetahuan dan keterampilan, akan aktif dikembangkan guna meningkatkan kualitas dirinya (McLennan dkk., 2017). Oleh karena bentuk eksternalisasi hal-hal yang ada pada diri individu, segala sesuatu yang menjadi keluaran dipahami sebagai sebuah preferensi. Sama halnya dengan *authenticity* yang bermakna individu membentuk arah karirnya sesuai dengan kebutuhan dan preferensi pribadi (Shockley dkk., 2016). Individu yang optimis memiliki motivasi kuat dalam menghadapi hambatan, tantangan, bahkan kegagalan selama proses karir. Permasalahan yang dihadapi tersebut dianggap hanya bersifat sementara, terbatas pada kondisi tertentu, serta terjadi akibat pengaruh faktor di luar kendali individu. Keadaan ini justru digunakan sebagai kesempatan bertumbuh ke arah yang lebih baik. Keteguhan akan pilihannya itu menunjukkan tanggung jawab dan konsistensi terhadap dirinya untuk mencapai kesuksesan karir subjektif. Guru yang memiliki sikap optimisme karir mampu mengenali dan mengembangkan potensi dirinya, sehingga guru tersebut dapat merencanakan karir sesuai minat dan kebutuhannya. Guru juga mampu konsisten dan bertanggung jawab dengan pilihan yang dibuatnya agar dapat mencapai kesuksesan karir subjektif.

Kedua, *career optimism* terbukti memiliki hubungan dengan dimensi *growth and development*. *Career optimism* mendukung individu untuk dapat memutuskan jalur karir yang tepat dan menyusun rencana konkrit terkait bagaimana cara mencapai kesuksesan karirnya. Saat menjalankan rencana yang telah dibuat, individu tersebut juga akan cenderung terbuka pada pengalaman-pengalaman baru dan mengambil pelajaran darinya secara berkelanjutan. Melalui pembelajaran yang didapat, individu akan mengevaluasi pengetahuan dan keterampilannya untuk terus dikembangkan. Hal itu mencerminkan sisi proaktif yang dimiliki oleh individu yang optimis di mana bercirikan kegigihan dalam mengusahakan penggalian informasi karir baru, hati-hati dalam merencanakan karir masa depan, serta mampu bertahan sampai mengetahui adanya perubahan yang berarti (Ulfah & Akmal, 2019). Berkaitan dengan profesi guru, *career optimism* pada diri mereka mendukung guru untuk aktif dalam mengembangkan kemampuannya melalui pembelajaran akan hal-hal baru, baik dalam konteks ilmu profesional sebagai tenaga pendidik maupun pengetahuan tentang kehidupan sehari-hari. Pembelajaran secara kontinu yang dilakukan oleh guru, membuat mereka lebih fokus pada pengembangan diri serta tekun dalam menjalankan segala rencana yang telah dibuat meskipun mengalami kegagalan.

Ketiga, *career optimism* menunjukkan adanya hubungan dengan *influence* yang berkaitan dengan pemberian dampak oleh individu pada orang lain dan organisasi. Ketika bekerja, individu perlu untuk berkontribusi atau terlibat dalam dinamika individu lain dan organisasi agar merasa bahwa dirinya sudah memberikan dampak yang positif. Individu yang optimis memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dan berkemauan untuk mengusahakan tercapainya target organisasi (Suhardi, 2021). *Career optimism* membantu individu untuk berusaha semaksimal mungkin ketika berkontribusi pada lingkungan sekitar sampai dirinya merasa usahanya tersebut memberikan dampak yang positif. Pemberian dampak positif kepada lingkungan sekitar itu membuat individu dapat mengevaluasi karirnya secara positif, sehingga akan semakin termotivasi untuk fokus pada perolehan hasil karir subjektifnya. Pada konteks guru, guru yang memiliki *career optimism* mampu mengajar dengan maksimal, sehingga ilmu yang diberikan dapat diterima dengan baik oleh siswa. Kontribusi guru

tersebut akan digambarkan oleh hasil belajar siswa yang optimal. Melalui pengalaman itu, guru mampu mengevaluasi karirnya secara positif dan akan terus termotivasi mencapai kesuksesan karir subjektifnya.

Keempat, *career optimism* diketahui berhubungan dengan dimensi *personal life* di mana dimensi tersebut berkaitan dengan adanya dampak positif dari pekerjaan pada kehidupan personal individu. Individu yang optimis cenderung mengharapkan suatu hal baik terjadi padanya di masa depan baik melalui inisiatif, bantuan orang lain, atau keberuntungan (Aларcon dkk., 2013). Oleh karena karir merupakan perjalanan seumur hidup, individu yang optimis akan menghadapi banyak sekali rintangan yang akan menjadi sarana dalam mempelajari hal-hal baru dari lingkungan sekitar. Mendapatkan kebermaknaan hidup dari kinerjanya di organisasi dan mampu terlibat pada dinamika lingkungan sosial, mengakibatkan individu mendapatkan energi positif yang bisa dimanfaatkan sebagai evaluator karirnya (Dewi & Prasetya, 2020). Hasil evaluasi tersebut akan mempengaruhi keberlangsungan kehidupan personal yang individu jalani. Optimisme karir membantu individu untuk terus termotivasi mengerahkan usaha terbaiknya dalam bekerja, sehingga kebermanfaatannya yang diperoleh dari berbagai pengalaman karirnya dapat membantu individu memaknai pekerjaannya dengan lebih positif yang kemudian berdampak pada kehidupan pribadi yang dimilikinya. Guru yang memiliki optimisme karir mampu menjalani kehidupan di luar pekerjaan dengan bahagia karena telah terlibat pada pekerjaan yang bermanfaat. Perasaan tersebut didapatkan guru melalui usaha-usaha maksimal yang telah dilakukannya selama bekerja.

Terakhir, *career optimism* diketahui berhubungan dengan dimensi *satisfaction*. Kepuasan pada *subjective career success* ini bermakna perasaan positif individu akan karirnya secara umum. Optimisme karir berkontribusi untuk memberikan individu pandangan positif saat mengevaluasi karirnya berdasarkan standar kepuasan subjektif yang dibuatnya sendiri. Individu akan merasa puas ketika pencapaian diri memenuhi parameter kepuasan yang telah dibuat (Fibriyani, 2017). Optimisme membuat individu tekun dalam menjalani jalur karir sesuai rencana dan cerdas menangani tantangan, sehingga perolehan karir selaras dengan target yang dirancang. Dengan kata lain, adanya kesesuaian antara hasil usaha dan ekspektasi, membuat individu dapat mengevaluasi karirnya secara positif yang akan berujung pada kepuasan diri. Tidak hanya konteks pekerjaan saja, tetapi kepuasan dapat dipersepsikan lebih luas seperti kepuasan hidup atau *life satisfaction*. Guru yang memiliki optimisme karir cerdas dalam menyelesaikan setiap masalah yang dialaminya, sehingga pencapaian karir akan sesuai dengan ekspektasi yang dibuatnya. Misalnya ketika menghadapi masalah pemenuhan hak yang belum maksimal, guru mampu menemukan cara untuk tetap merasakan kepuasan karir berdasarkan standar subjektifnya.

Pembahasan berikutnya ialah terkait tidak ada hubungan antara *career optimism* dan dimensi-dimensi *subjective career success* yaitu *recognition*, *quality of work*, serta *meaningful work*. Perlu diketahui bahwa ketiga dimensi tersebut berhubungan langsung dengan lingkungan sekitar atau eksternal individu. Berdasarkan perspektif pertukaran sosial, perilaku sosial individu hanya dapat dijelaskan oleh hal-hal di luar proses mental (Mighfar, 2015). *Career optimism* merupakan kecenderungan individu untuk mengharapkan hal baik terjadi pada dirinya di masa depan, fokus pada aspek paling positif, serta merencanakan karir dengan nyaman. Berbeda dengan *recognition* yang bermakna pengakuan secara formal atau informal oleh orang lain terhadap pekerjaan yang individu lakukan. Optimisme karir berada di ranah personal individu yang tidak berhubungan dengan penghargaan orang lain atas dirinya. Oleh karena itu, meski tidak mendapatkan pengakuan pun, individu yang optimis akan tetap mampu melanjutkan hidupnya dengan pandangan positif dan gigih. *Meaningful work* yang berarti individu terlibat dalam pekerjaan yang bermakna juga tidak berhubungan

dengan *career optimism*. Pandangan positif tentang masa depan berbeda konsep dengan bagaimana individu memaknai karirnya saat ini, sebab ada banyak faktor yang mempengaruhi kebermaknaan kerja. Oades, Steger, Delle Fave, dan Passmore (2017) membaginya menjadi tiga yaitu level personal (jenis kelamin, usia, kepribadian, dll.), interpersonal (hubungan dengan orang lain), dan karakteristik pekerjaan (otonomi tugas, desain pekerjaan, dll.). Dapat dilihat bahwa ciri eksternal lebih mendominasi daripada karakter psikologis. Sebagaimana konteks penelitian tersebut, dijelaskan dua level faktor eksternal dan satu level faktor internal di mana *career optimism* berada pada ranah kepribadian. Penentuan bagaimana individu memaknai karirnya kini harus mempertimbangkan keseluruhan faktor agar hasilnya dapat optimal. Oleh sebab itu, meskipun individu tidak terlibat dalam pekerjaan yang bernilai secara pribadi maupun sosial, individu tetap mampu memandang masa depan karirnya dengan positif. Terakhir, *quality of work* yang berarti memberikan pelayanan terbaik dalam pekerjaan, tidak berhubungan dengan pandangan positif individu tentang masa depan karirnya. Kualitas kerja dikatakan sebagai wujud kesesuaian usaha penyelesaian pekerjaan yang dilakukan dan harapan dari suatu pekerjaan yang telah ditetapkan (Aristi, 2021) berdasarkan kompetensi, motivasi, dan disiplin waktu. Kualitas kerja mayoritas bergantung dari aspek eksternal, sedangkan optimisme karir bersumber dari internal individu.

Adapun keterbaruan dari penelitian ini adalah spesifikasi hubungan langsung antara *career optimism* dengan *subjective career success* pada profesi guru. Studi yang dilakukan sebelumnya masih menempatkan *career optimism* sebagai variabel moderasi atau hanya dihubungkan dengan kesuksesan karir secara umum. Studi yang dilakukan oleh peneliti ini berbeda, karena menggunakan seluruh dimensi *subjective career success* dalam pengukuran, sehingga didapatkan informasi lebih detail mengenai korelasi antara *career optimism* dengan masing-masing dimensi *subjective career success*. Melalui detail informasi tersebut, peneliti berharap agar pembaca, khususnya guru sebagai target penelitian, dapat memperluas pengetahuan terkait bagaimana optimisme karir dapat menunjang kesuksesan karir subjektif lebih dalam dengan memperhatikan keseluruhan dimensi dari kesuksesan karir subjektif. Dengan demikian, pembaca mampu memahami dan mengatasi tantangan karir di masa depan dari perspektif korelasi optimisme karir dan kesuksesan karir subjektif secara maksimal.

Sedangkan keterbatasan dari penelitian ini yaitu adanya kemiripan konsep optimisme secara general dengan *career optimism*, di mana *career optimism* merupakan konsep lanjutan dari optimisme yang dikontekskan ke ranah karir. Selain itu, perbedaan budaya Indonesia dengan negara Barat dapat saja memberikan hasil yang berbeda pada penelitian hubungan *career optimism* dan *subjective career success* ini. Peneliti juga tidak memasukkan kontrol anteseden dari *career optimism* dalam penelitian, sehingga peneliti kurang mampu menjelaskan faktor-faktor yang menyebabkan perbedaan hasil secara mendetail terkait tidak signifikannya *career optimism* dan tiga dimensi *subjective career success*. Peneliti kemudian tidak melakukan pengontrolan dimensi *subjective career success* lainnya dalam analisis per pengujian hipotesis, karena tujuan penelitian tidak sampai pada pengkondisian tersebut sehingga peneliti merasa cukup dengan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini. Hal-hal berikut dapat menjadi catatan sekaligus saran bagi peneliti di masa mendatang yang akan melakukan penelitian serupa agar dapat meningkatkan kualitas literatur penelitian psikologi di Indonesia.

Implikasi dari penelitian ini adalah guru diharapkan untuk menumbuhkan optimisme karir pada dirinya agar mempunyai pandangan positif akan peluang karirnya di masa depan, terus mengembangkan aspek positif diri, serta dapat merencanakan karir dengan nyaman. Sikap ini akan membantu meningkatkan kesuksesan subjektif yang dimiliki oleh guru melalui penetapan otentikasi atau preferensi pribadi, terbuka akan kemampuan baru, memberikan

kontribusi lebih pada lingkungan kerja, serta mengevaluasi pengalaman karir dengan positif supaya terhindar dari stres. Hal-hal tersebut jika dilakukan dengan maksimal, akan membantu para guru memperoleh kepuasan baik di pekerjaan maupun kehidupan secara general. Perlu diperhatikan juga untuk mengelola faktor eksternal seperti memberikan atensi lebih pada faktor interpersonal yang berhubungan dengan orang lain serta karakteristik pekerjaan yang dilakukan agar kebermaknaan kerja, kualitas kerja, dan pengakuan sosial dapat hadir melengkapi makna hidup guru secara berkelanjutan.

Kesimpulan

Berdasarkan penjabaran diskusi di atas, *career optimism* diketahui berhubungan dengan lima dimensi *subjective career success* yaitu *authenticity, growth and development, influence, personal life, dan satisfaction*. Selanjutnya, *career optimism* terbukti tidak berhubungan dengan tiga dimensi *subjective career success* lainnya yakni *meaningful work, quality of work, dan recognition*. Arah hubungan dari *career optimism* dan kelima dimensi *subjective career success* yang berhubungan menunjukkan arah yang positif, di mana berarti variabel bebas dan variabel terikat berbanding lurus. Ketika *career optimism* tinggi, maka lima dimensi dari *subjective career success* juga tinggi. Begitupun sebaliknya, jika *career optimism* rendah, maka lima dimensi *subjective career success* yang berhubungan dengan *career optimism* juga rendah.

Referensi

- Abdullah, P. M. (2015). Living in the world that is fit for habitation : CCI's ecumenical and religious relationships. In *Aswaja Pressindo*.
- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). How do objective and subjective career success interrelate over time?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 803–824. <https://doi.org/10.1348/096317909X470924>
- Adabi, K., & Muchtar, D. Y. (2019). Effect Of self-efficacy and organizational culture on subjective career success In high school Teachers. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 5(1). <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v22i1.8159>
- Alarcon, G. M., Bowling, N. A., & Khazon, S. (2013). Great expectations: A meta-analytic examination of optimism and hope. *Personality and Individual Differences*, 54(7), 821–827. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.12.004>
- Alawiyah, F. (2013). Peran guru dalam kurikulum 2013. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 4(1), 65-74. <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v4i1.480>
- Aristi, S. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan pt. laras prima sakti. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 227–238. <https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1564>
- Arthur, M., Khapova, S., & Wilderom, C. (2005). Career success in a boundary less career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177–202. <https://doi.org/10.1002/job.290>
- Aydogmus, C. (2019). Millennial knowledge workers: The roles of protean career attitudes and psychological empowerment on the relationship between emotional intelligence and subjective career success. *Career Development International*, 24(4), 297-314. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2018-0165>
- Chatterjee, S., Afshan, N., & Chhetri, P. (2015). Exploring the linkage between the

- components of motivational systems theory and career decisiveness: the mediating role of career optimism. *Journal of Career Assessment*, 23(4), 597–614. <https://doi.org/10.1177/1069072714553081>
- Curtis, E., Comiskey, C., & Dempsey, O. (2016). Importance and use of correlational research. *Nurse Researcher*, 23(6), 20–25. <https://doi.org/10.7748/nr.2016.e1382>
- Dewi, D. A. K., & Prasetya, B. E. A. (2020). Kebermaknaan kerja ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan pt primayudha. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 4(1), 29. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v4i1.3194>
- Eva, N., Newman, A., Jiang, Z., & Brouwer, M. (2020). Career optimism: A systematic review and agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 116(May 2018), 0–1. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.011>
- Fibriyani, G. M. (2017). *Pengaruh optimisme terhadap kepuasan hidup pada wanita karir*. Skripsi strata 1, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, Malang. <http://eprints.umm.ac.id/43811/1/jiptumpp-gdl-gitamirnaf-49444-1-gitamir-%29.pdf>
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., Bordia, S., & Roxas, R. E. O. (2015). Career optimism: The roles of contextual support and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 10–18. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.02.004>
- Gunz, H. P., & Heslin, P. A.. (2005). Reconceptualizing career success. *Journal of Organizational Behavior*, 30(July 2003), 839–862.
- Hernaeny, U. (2021). Populasi dan sampel. *Pengantar Statistika 1*, 33.
- Indonesia. (2003). *Undang-Undang tentang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003*.
- Indonesia. (2005). *Undang-Undang tentang guru dan dosen nomor 14 tahun 2005*.
- Indonesia. (2014). *Undang-Undang tentang aparatur sipil negara (asn) nomor 5 tahun 2014*.
- Ingarianti, T. M., Fajrianti, F., & Chusairi, A. (2020). Kesuksesan karir subjektif sebagai identitas karir karyawan. *Buletin Psikologi*, 28(2), 201. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.43401>
- Ingarianti, T. M., Suhariadi, F., Fajrianti, F., & Kristiana, I. F. (2022). The effect of antecedents of teachers' subjective career success. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 11121. <https://doi.org/10.3390/ijerph191711121>
- Jung, Y., & Takeuchi, N. (2016). Gender differences in career planning and success. *Journal of managerial psychology*, 31(2), 603–623. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2014-0281>
- Kautsar, M. T., Ingarianti, T. M., & Andriany, D. (2022). Peran komitmen profesional terhadap kesuksesan karir subjektif pada guru. *Jurnal Psikologi Integratif*, 10(1), 121–138.
- Khoirani. (2018). *Hubungan antara tuntutan pekerjaan dan keterikatan kerja dengan kesejahteraan psikologis sebagai variabel moderator pada guru*. Skripsi strata 1, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- 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>
- McLennan, B., McIlveen, P., & Perera, H. N. (2017). Pre-service teachers' self-efficacy mediates the relationship between career adaptability and career optimism. *Teaching and*

- Teacher Education*, 63, 176–185. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.12.022>
- Mighfar, S. (2015). Social exchange theory: Telaah konsep george c. homans tentang teori pertukaran sosial. *LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran Dan Kebudayaan*, 9(2), 259–282. <https://doi.org/10.35316/lisanalhal.v9i2.98>
- Nadarajah, S., Kadiresan, V., Kumar, R., Kamil, N. N. A., & Yusoff, Y. M. (2012). The relationship of hr practices and job performance of academicians towards career development in malaysian private higher institutions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 57, 102–118. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1163>
- Nasution, E. (2016). Problematika pendidikan di indonesia. *Mediasi*, 8(1).
- Oades, L. G., Steger, M., Delle Fave, A., & Passmore, J. (2017). *The wiley blackwell handbook of the psychology of positivity and strengths-based approaches at work*. New York: John Wiley & Sons Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118977620.ch1>
- Prihartini, Y., Buska, W., Hasnah, N., & Ds, M. R. (2019). Peran dan tugas guru dalam melaksanakan 4 fungsi manajemen emaslim dalam pembelajaran di workshop. *Islamika : Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 19(02), 79–88. <https://doi.org/10.32939/islamika.v19i02.327>
- Retnawati, H. (2017). Teknik Pengambilan Sampel. *Ekp*, 13(3), 1576–1580.
- Rohman, M. (2016). Problematika guru dan dosen dalam sistem pendidikan di indonesia. *Cendekia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, 14(1), 51. <https://doi.org/10.21154/cendekia.v14i1.547>
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3–24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219–247. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.4.3.219>
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2016). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of organizational behavior*, 37(1), 128–153. <https://doi.org/10.1002/job.2046>
- Spurk, D., Kauffeld, S., Bthauer, L., & Heinemann, N. S. (2015). Fostering networking behavior, career planning and optimism, and subjective career success: an intervention study. *Journal of vocational behavior*, 87, 134–144. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.12.007>
- Suhardi, M. (2021). Pengaruh optimisme dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah atas (sma) swasta di kecamatan praya lombok tengah. *ACADEMIA: Jurnal Inovasi Riset Akademik*, 1(1), 117–124. <https://doi.org/10.51878/academia.v1i1.530>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282–298.
- Susiani, I. R., & Abadiyah, N. D. (2021). Teacher quality in improving the quality of education in indonesia. *Modeling: Jurnal Program Studi PGMI*, 8(2), 292–298.
- Ulfah, F., & Akmal, S. Z. (2019). Peran kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas kareer pada mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 11(1), 45–54. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI>

Yang, J., Liu, H., & Gu, J. (2017). A multi-level study of servant leadership on creativity: The roles of self-efficacy and power distance. *Leadership and Organization Development Journal*, 38(5), 610–629. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2015-0229>