

Psychological well-being pada freshgraduate : Bagaimana peran kematangan karir?

Regina Dwi Kirana Putri¹

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No.45, Surabaya

Tatik Meiyuntariningsih²

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No.45, Surabaya

Hetti Sari Ramadhani³

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No.45, Surabaya

E-mail: reginadkp03@gmail.com

Abstract

One of the challenges faced in early adulthood is the exploration of identity in a career context. However, on the other hand, fresh graduates also experience the negative impact of increasing unemployment rates and competition in the world of work. This causes difficulty in establishing a solid personal identity, and they are often reluctant to discuss the developmental challenges faced in the process. In several studies, worry has shown an indication of low psychological well-being in individuals. This research aims to explore the extent of the relationship between career maturity and psychological well-being in fresh graduates of the University of 17 August 1945 Surabaya. The method applied in this research was a correlational design with a quantitative approach, involving 275 participants. Measurements were carried out using the Ryff Psychological Well-Being Scale and aspects of Career Maturity based on the Career Maturity (CMI) aspect by applying the Pearson Product Moment correlation test analysis technique. The results of the analysis show that both variables have a significant positive relationship between career maturity and psychological well-being in fresh graduates at the University of 17 August 1945 Surabaya, meaning that the higher the career maturity of fresh graduates, the higher their psychological well-being.

Keywords: Career maturity; freshgraduate; psychological well-being

Abstrak

Salah satu tantangan yang dihadapi pada masa dewasa awal adalah eksplorasi identitas dalam konteks karier. Namun, di sisi lain, freshgraduate juga mengalami dampak negatif dari peningkatan tingkat pengangguran dan persaingan di dunia kerja. Hal ini menyebabkan kesulitan dalam menetapkan identitas pribadi yang kokoh, dan seringkali mereka enggan membahas tantangan perkembangan yang dihadapi dalam proses tersebut. Pada beberapa studi, kekhawatiran telah menunjukkan adanya indikasi terhadap rendahnya kesejahteraan psikologis pada individu. Penelitian ini bertujuan untuk menggali sejauh mana keterkaitan antara kematangan karir dengan kesejahteraan psikologis pada freshgraduate Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah desain korelasional dengan pendekatan kuantitatif, melibatkan sebanyak 275 partisipan. Pengukuran dilakukan menggunakan Skala Kesejahteraan Psikologis Ryff dan aspek-aspek Kematangan Karir berdasarkan aspek Kematangan Karir (CMI) dengan menerapkan teknik analisis uji korelasi Pearson Product Moment. Hasil analisis menunjukkan kedua variabel memiliki hubungan yang positif signifikan antara kematangan karir dengan psychological well-being pada freshgraduate Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, artinya semakin tinggi kematangan karir freshgraduate semakin tinggi psychological well-being-nya.

Kata kunci: Freshgraduate; kematangan karir; psychological well-being

Pendahuluan

Masa dewasa awal, juga dikenal sebagai *young adulthood*, berkisar antara 20 hingga 40 tahun dimana kesiapan memasuki dunia kerja dan mendapatkan pekerjaan adalah salah satu tugas perkembangan pada masa dewasa awal. Guarnieri, (2015) juga mengatakan bahwa salah satu tugas individu yang berada pada masa dewasa awal adalah eksplorasi diri yang meliputi cinta, dunia kerja dan bagaimana individu memandang dunia. Sejalan dengan pendapat Santrock, (2006) yang mengatakan bahwa *fresh graduate* perguruan tinggi diharapkan dapat kembali ke masyarakat untuk berkontribusi langsung dengan menggunakan bekal ilmu pengetahuan yang telah mereka pelajari di perguruan tinggi. Seperti yang kita tahu saat ini bahwa di Indonesia mencari pekerjaan bukanlah suatu hal yang mudah. sejalan dengan pendapat Adhyaksa & Rusgiyono, (2010) yang mengatakan bahwa jumlah ketersediaan lapangan pekerjaan yang tidak berbanding lurus dengan jumlah lulusan dari tahun ketahun mengakibatkan adanya persaingan yang sangat ketat, sehingga akan lebih sulit dalam mendapatkan suatu pekerjaan karena tantangan yang dihadapi semakin tinggi.

Banyak lulusan baru dengan gelar sarjana memiliki harapan sukses dan berambisi untuk bekerja di perusahaan pilihan mereka setelah menyelesaikan studi. Namun, terkadang kenyataannya tidak selaras dengan harapan, dan pencapaian target tidak selalu berjalan sesuai rencana. Antusiasme *fresh graduate* untuk memulai karir setelah lulus seringkali bertentangan dengan kenyataan di lapangan, di mana tingginya tingkat persaingan dan proses seleksi yang ketat dapat membuatnya sulit untuk mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan fenomena tersebut, muncullah urgensi dari *psychological well being* pada *fresh graduate*. Sebagaimana pendapat Robinson, (2018) yang mengatakan bahwa Pergeseran dari lingkungan universitas ke dunia kerja, disertai dengan perjalanan mencari pekerjaan yang menantang, mungkin dapat memperumit tantangan dalam mempertahankan tingkat harga diri (*self-esteem*), keberlanjutan afek positif, dan kesejahteraan hidup (*well-being*) individu. Hasil dari beberapa penelitian yang dilakukan, kesejahteraan psikologis individu pada fase dewasa awal sangat penting dan berbahaya (Furlong, 2019; Miller, 2011). Terdapat temuan tambahan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Eva (2021), di mana disebutkan bahwa sejumlah konflik dan tugas perkembangan yang dihadapi oleh *fresh graduate* menjadi hambatan dalam mencapai tingkat *psychological well-being* yang optimal.

Psychological well-being pada *freshgraduate* : Bagaimana peran kematangan karir?

Ryff (1989) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis adalah suatu keadaan kesehatan mental yang mencerminkan kemampuan individu untuk berfungsi secara maksimal dalam kehidupannya. Dimana individu dapat menerima segala sesuatu yang terjadi pada dirinya terlepas dari kelebihan dan kekurangannya (*self-acceptance*), dapat mengembangkan diri (*personal growth*), memiliki hubungan yang hangat dengan orang lain (*positive relationships with others*), menunjukkan sikap kemandirian (*autonomy*), dapat menguasai lingkungannya (*environmental mastery*), dan memiliki tujuan yang jelas dalam hidup (*purpose in life*).

Psychological well being pada *fresh graduate* sangat penting karena akan berdampak pada masalah psikologis lainnya. Individu akan menunjukkan ketidakmampuan dalam menerima berbagai aspek positif dalam kehidupannya, individu akan merasakan perasaan-perasaan negatif seperti frustrasi, kelelahan mental dan sebagainya. Sehingga hal tersebut memberikan dampak yang serius terhadap keberlangsungan hidup individu *fresh graduate*. Sebagaimana Ryff (1995) mengatakan bahwa ketika individu memiliki PWB yang rendah, hal itu akan berdampak pada kondisi kesehatan mental yang buruk.

Patton (2002) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kematangan karir adalah prediktor yang kuat pada kesejahteraan psikologis individu yang mengalami transisi sekolah ke bidang vokasional atau maupun dalam dunia kerja. Selain itu, Nugrahaini dan Sawitri (2015) menunjukkan bahwa kematangan karir memberikan kontribusi pada *psychological well-being* siswa. Pada penelitian tersebut, ditemukan terdapat hubungan positif yang signifikan antara kematangan karir dengan kesejahteraan psikologis pada siswa kelas XII di SMAN 5 Semarang. Sehingga dapat disimpulkan baik pada pada populasi siswa SMA yang berada di periode remaja tengah atau akhir dan populasi *freshgraduate* yang berada di periode *emerging adulthood*, kematangan karir memiliki hubungan dengan *psychological well-being*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Khairunisak (2019) tentang hubungan antara kematangan karir dengan kecemasan pada *freshgraduate*. Menurut Efendy dan Haryanti (2020) Pentingnya kematangan karir dimiliki oleh individu terutama mahasiswa tingkat akhir karena hal ini merupakan aspek penting dalam pengambilan keputusan karir yang tepat, menjadi modal utama dalam mempertimbangkan dengan baik hal-hal yang berkaitan dengan pengambilan keputusan karir serta memberikan pemahaman bagi individu untuk mempersiapkan hal-hal yang dibutuhkan terkait dengan pilihan

karirnya tersebut. Kematangan karir ini harus dimulai dari bagaimana seseorang tersebut mengenali dirinya, potensinya, kelebihan dan kelemahannya, agar keputusan karir yang diambil benar-benar sesuai dengan kondisi diri mereka sendiri.

Metode

Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik korelasional. Jenis penelitian korelasional bertujuan untuk menyelidiki seberapa besar hubungan antara satu variabel dan variabel lainnya, bergantung pada koefisien korelasional (Azwar, 2010). Partisipan pada penelitian ini adalah *fresh graduate* sarjana Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya periode gasal tahun 2022/2023 yang berasal dari 6 fakultas. Sampel penelitian diambil dengan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan metode pemilihan sampel yang dilakukan dengan mempertimbangkan karakteristik atau kriteria tertentu berdasarkan tujuan penelitian. (Sugiyono, 2016). Peneliti memilih menggunakan teknik *purposive sampling* dengan tujuan menyeleksi sampel penelitian yang memenuhi kriteria khusus, sehingga sampel yang diambil sesuai dengan tujuan penelitian tersebut. Adapun kriteria dalam penelitian ini yaitu *fresh graduate* dengan tahun lulus 2022/2023 yang belum bekerja.

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah *fresh graduate* sarjana Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya periode gasal tahun 2022/2023. *Fresh graduate* berasal dari 6 fakultas diantaranya; fakultas psikologi, fakultas hukum, fakultas teknik, fakultas ilmu budaya, fakultas ilmu sosial dan ilmu politik serta fakultas ekonomi dan bisnis dengan jumlah 930 populasi.

Dalam penelitian ini diperoleh 275 responden dimana terdiri dari *freshgraduate* laki-laki dan perempuan yang berasal dari fakultas yang berbeda. Proses pengambilan data pada penelitian ini dilakukan secara *online* menggunakan *google form*. Pada penyebaran skala yang sudah dilakukan, terdapat 275 subjek yang telah mengisi skala penelitian. Sehingga keseluruhan sampel dalam penelitian ini terpenuhi dan layak untuk dianalisis yang terdiri dari 134 *freshgraduate* laki-laki dan 141 *freshgraduate* perempuan. Selain itu, dalam penelitian ini skala yang digunakan meliputi skala Psychological Well Being oleh Ryff (1989) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.993 dan skala Kematangan Karir oleh Crites (2008) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.986. Dimana instrument skala penelitian yang dikembangkan sendiri oleh peneliti.

Analisis data dilakukan menggunakan statistik parametrik karena telah memenuhi uji asumsi, yaitu distribusi data yang bersifat normal dan linier. Oleh karena itu, teknik korelasi yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah teknik korelasi Pearson Product Moment. Analisis korelasi Pearson, atau yang juga dikenal sebagai korelasi Product Moment, digunakan untuk mengukur tingkat kekuatan hubungan linear antara dua variabel yang memiliki distribusi data normal. Dalam penelitian ini korelasi variabel diuji dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16.0.

Hasil

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan sejumlah 275 responden dimana terdiri dari *freshgraduate* laki-laki dan perempuan yang berasal dari fakultas yang berbeda. Proses pengambilan data pada penelitian ini dilakukan secara *online* menggunakan *google form*. Pada penyebaran skala yang sudah dilakukan, terdapat 275 subjek yang telah mengisi skala penelitian. Sehingga keseluruhan sampel dalam penelitian ini terpenuhi dan layak untuk dianalisis yang terdiri dari 134 *freshgraduate* laki-laki dan 141 *freshgraduate* perempuan. Adapun lebih jelas mengenai data demografi partisipan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Psychological well-being pada freshgraduate : Bagaimana peran kematangan karir?

Tabel 1
Data Demografi Partisipan Penelitian

Variabel	Kategori	Frequency	Percent
Jenis kelamin	Laki-laki	134	48.7%
	Perempuan	141	51.3%
Usia	22-23	195	70.7%
	24-25	80	29%
Asal Fakultas	Hukum	48	17.4%
	FISIP	51	18.5%
	FEB	58	21%
	FIB	21	7.6%
	Psikologi	72	26.1%
	Teknik	25	9.1%
Angkatan	2018	54	19.6%
	2019	221	80.1%

Tabel 2

Tabel 2
Statistik Deskriptif *Psychological Well-Being*

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	N	Persentase
<i>Psychological Well-Being</i>	<126	RS (Rendah Sekali)	0	0%
	126 – 149	R (Rendah)	72	26.2%
	150 – 173	S (Sedang)	108	39.3%
	174 – 197	T (Tinggi)	85	30.9%
	>198	TS (Tinggi Sekali)	10	3.6%
	Total			275

Psychological well-being pada *freshgraduate* : Bagaimana peran kematangan karir?

Berdasarkan hasil yang dipaparkan pada tabel diatas, maka dapat dikatakan bahwa *psychological well being* partisipan yang diterima pada penelitian ini berada dalam kategori yang sedang - tinggi.

Tabel 3
Statistik Deskriptif Kematangan Karir

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	N	Persentase
Kematangan Karir	<83	RS (Rendah Sekali)	0	0%
	83 – 98	R (Rendah)	37	13.5%
	99 – 115	S (Sedang)	22	8%
	116 – 132	T (Tinggi)	127	46.2%
	>133	TS (Tinggi Sekali)	89	32.4%
	Total			275

Berdasarkan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa *psychological well being* partisipan yang diterima pada penelitian ini berada dalam kategori yang tinggi –tinggi sekali.

Dalam melakukan uji normalitas sebaran data *psychological well-being* menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, ditemukan bahwa signifikansi hasilnya adalah 0,129 dengan nilai $p=0,129$, yang berarti $p > 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data untuk variabel *psychological well-being* memiliki distribusi yang bersifat normal. Sementara itu, hasil uji normalitas sebaran data variabel kematangan karir menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan signifikansi sebesar 0,79 dengan nilai $p=0,79$, yang juga menunjukkan bahwa sebaran data untuk variabel kematangan karir memiliki distribusi normal.

Tabel 4
Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov ^a	
	Sig.	Keterangan
<i>Psychological Well-Being</i>	0.129	Normal
Kematangan Karir	0.79	Normal

Dalam menguji linieritas hubungan antara *psychological well-being* dan kematangan karir, ditemukan bahwa signifikansi hasilnya adalah 0,01 dengan nilai $p = 0,219$, yang mana $p < 0,05$. Artinya, tidak ada hubungan linier yang signifikan antara *psychological well-being* dan kematangan karir. Informasi lebih lengkap mengenai hasil uji linieritas dapat ditemukan dalam tabel yang terlampir.

Tabel 5
Uji Linieritas

Variabel	ANOVA Table	
	Sig.	Keterangan
<i>Psychological Well-Being</i> Kematangan Karir	0,219	Linier

Berdasarkan analisis korelasi antara variabel kematangan karir dan *psychological well-being* pada *fresh graduate* Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, ditemukan nilai koefisien korelasi positif sebesar 0,559. Nilai ini, yang dihasilkan dari perhitungan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS, menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat searah, dengan tingkat kekuatan yang cukup tinggi. Selain itu, hasil uji korelasi juga mengungkapkan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kematangan karir dan *psychological well-being*.

Psychological well-being pada freshgraduate : Bagaimana peran kematangan karir?

Detail hasil uji korelasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6

Hasil Uji Hipotesis – Korelasi *Pearson Product Moment*

Variabel	Correlations		
	Sig.	Correlation Coefficient	Keterangan
Psychological Well-Being_ Kematangan Karir	0,000	0,559**	Hubungan positif signifikan

Melalui temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kematangan karir dan psychological well-being. Oleh karena itu, dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi tingkat kematangan karir yang dimiliki oleh fresh graduate Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, semakin tinggi juga tingkat psychological well-being mereka. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kematangan karir fresh graduate tersebut, semakin rendah pula tingkat psychological well-being yang mereka alami. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dinyatakan terbukti atau dapat diterima.

Terlebih lagi, dalam menganalisis dampak variabel kematangan karir terhadap psychological well-being, ditemukan bahwa kematangan karir memberikan kontribusi efektif sebesar 31,3% terhadap psychological well-being. Artinya, sekitar 68,7% dari tingkat psychological well-being pada fresh graduate Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang relevan dengan psychological well-being. Informasi lebih lanjut mengenai kontribusi efektif kematangan karir terhadap psychological well-being dapat dijabarkan dalam tabel yang disertakan.

Tabel 7

Hasil Uji Sumbangan Efektif

Rxy	R Square	Sig
0,559	0,313	0,000

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kematangan karir dan *psychological well-being* pada *freshgraduate* Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Selain itu, terungkap bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kematangan karir yang dimiliki oleh *fresh graduate* dari Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, maka tingkat kesejahteraan psikologisnya juga semakin meningkat, dan sebaliknya. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Patton (2002). Dalam penelitiannya, Patton menemukan bahwa kematangan karir merupakan indikator yang kuat terhadap kesejahteraan psikologis individu yang mengalami peralihan dari lingkungan sekolah ke bidang vokasional atau dunia kerja. Juga, hasil penelitian oleh Nugrahaini dan Sawitri (2015) mengindikasikan bahwa kematangan karir berperan dalam meningkatkan *psychological well-being* siswa. Dalam penelitian tersebut, ditemukan adanya korelasi positif yang signifikan antara tingkat kematangan karir dengan tingkat kesejahteraan psikologis pada siswa kelas XII di SMAN 5 Semarang. Maka, dapat disimpulkan bahwa baik pada populasi siswa SMA yang berada di fase remaja tengah atau akhir maupun pada populasi *fresh graduate* yang berada dalam fase *emerging adulthood*, terdapat keterkaitan antara kematangan karir dan *psychological well-being*.

Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa sebaran partisipan pada *freshgraduate* Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya memiliki tingkat *psychological well-being* yang tergolong dalam kategori sedang - tinggi. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar *fresh graduate* dari Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya memiliki pandangan yang positif terhadap diri sendiri, menjalin hubungan positif dengan orang lain, memiliki tingkat otonomi yang tinggi, mampu menguasai lingkungan, menetapkan tujuan hidup, dan mengalami pertumbuhan pribadi yang signifikan. Ini juga mengindikasikan bahwa *fresh graduate* mengalami perasaan atau kemajuan yang berlangsung secara kontinu, mengamati pertumbuhan dan perkembangan diri, memiliki kesadaran terhadap potensinya, menyaksikan perkembangan dalam dirinya, dan mencatat perubahan perilaku yang lebih positif dari waktu ke waktu. Ini sesuai dengan perspektif yang diajukan oleh Ryff (1989) bahwa dimensi yang penting dalam teori *psychological well-being* adalah perkembangan diri yang berkelanjutan.

Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebaran partisipan pada *freshgraduate* Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya memiliki tingkat Kematangan karir yang tergolong dalam kategori tinggi – tinggi sekali. Ini mencerminkan bahwa sebagian besar *fresh graduate* dari Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dapat berhasil menyelesaikan tugas perkembangan karir mereka dengan baik, yang tercermin dalam dua aspek, yaitu dimensi sikap yang melibatkan komitmen terhadap pilihan pekerjaan dan konsistensi antara kemampuan, nilai, minat, dan makna pekerjaan dalam kehidupan individu. Maksudnya, dimensi sikap adalah kecenderungan pandangan individu yang menghubungkan pemilihan karier dengan kemampuan. Sementara itu, dimensi kompetensi terkait dengan tahap pengambilan keputusan karier, khususnya dalam aspek kognitif. Individu yang memiliki kematangan karir umumnya memiliki kemampuan untuk merencanakan dan mengambil keputusan karier. Ciri-ciri ini sejalan dengan konsep yang dijelaskan oleh Ryff (1995) bahwa individu yang mencapai tingkat *psychological well-being* yang tinggi umumnya memiliki tujuan hidup dan mampu mengenali potensi diri. Hal ini memungkinkan mereka untuk memilih karier yang sesuai dengan kapasitas dan minat yang dimiliki. Hal ini dikarenakan individu yang memiliki kematangan karir cenderung memiliki *psychological well being* yang tinggi pula. Sesuai dengan pendapat Hendayani & Abdullah (2018), kematangan karir memiliki dampak pada tingkat kesiapan seseorang dalam membuat keputusan terkait karier, termasuk pertimbangan terkait studi lanjutan. Mahasiswa dan *fresh graduate* yang memiliki tingkat kematangan karir yang rendah mungkin akan mengalami kesulitan dalam menentukan pilihan karier yang sesuai. Dalam pandangan Lestari (2016), disebutkan bahwa kemampuan yang baik dapat mengurangi tingkat kecemasan individu, yang pada gilirannya berpengaruh pada kesejahteraan psikologis individu tersebut.

Ellison (1991, dalam Ladesang, 2012) menunjukkan bahwa ada keterkaitan antara tingkat ketaatan beragama (*religiosity*) dengan kesejahteraan psikologis. Ini terkait dengan peran manusia dalam kehidupan beribadah dan ketaatannya terhadap prinsip-prinsip agama. Tambahan lagi, alasan kedua dapat disebabkan oleh kepribadian. Seseorang yang memiliki kepribadian yang sehat cenderung mampu mengelola stres dan konflik, serta memiliki berbagai keterampilan pribadi dan sosial, seperti penerimaan diri dan kemampuan untuk membina hubungan positif dengan lingkungannya. Seperti yang ditemukan dalam penelitian oleh Schumutte dan Ryff (1997) tentang keterkaitan lima tipe kepribadian (*the big five traits*) dengan berbagai dimensi *psychological well-being*,

hasilnya menunjukkan bahwa setiap tipe kepribadian memiliki dampak terhadap dimensi-dimensi *psychological well-being* (dalam Ladesang, 2012).

Faktor ketiga, dapat dimungkinkan karena faktor kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). Kecerdasan emosional memengaruhi kepercayaan diri dan perkembangan prestasi pada individu. Hal tersebut sesuai dengan dimensi *psychological well-being*, salah satunya adalah penguasaan lingkungan, dimana kepercayaan diri diperlukan untuk memiliki kemampuan untuk mengendalikan lingkungan tempat seseorang tinggal. Selain itu, untuk mencapai dimensi *psychological well-being* yang lain, yaitu tujuan hidup, yaitu mencapai tujuan untuk mengembangkan diri sendiri, diperlukan kepercayaan diri. Sesuai dengan penelitian Gros dan John (2003), disebutkan bahwa terdapat variasi individual dalam pengalaman dan manifestasi emosi yang berpengaruh dengan cara yang berbeda terhadap tingkat kebahagiaan (dalam Hutapea, 2011). Tambahan lagi, faktor lain dapat disebabkan oleh tingkat kepuasan hidup dan gaya hidup. Tingkat kepuasan seseorang terhadap hidupnya juga dapat berkontribusi pada pencapaian kesejahteraan psikologis. Elemen-elemen yang memengaruhi kesejahteraan psikologis, sebagaimana ditemukan dalam studi Harlina & Aiyub (2018), dapat dikategorikan menjadi dua kelompok utama, yaitu faktor internal (seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman) serta faktor eksternal (termasuk kondisi sosial, akses informasi, lingkungan, dan faktor lainnya)

Implikasi dari penelitian ini adalah kematangan karir memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap *psychological well-being* pada diri *fresh graduate*. Oleh karena itu perlu dilakukan upaya-upaya untuk mempertahankan *psychological well-being* agar mampu membawa diri untuk bersaing dalam dunia kerja.

Selain itu, berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami oleh peneliti. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut meliputi : adanya keterbatasan waktu penelitian, subjek penelitian hanya di fokuskan pada satu instansi saja, dimana hanya satu dari banyaknya instansi lain yang mungkin akan memberikan hasil penelitian yang berbeda, Kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan perolehan analisis data, maka diharapkan adanya penelitian yang lebih lanjut mengenai kualitas pelayanan terhadap kepuasan pasien dengan metode penelitian yang berbeda, sampel yang lebih luas, dan penggunaan instrumen penelitian yang berbeda dan lebih lengkap.

Kesimpulan

Berdasarkan data yang dikumpulkan dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan searah dan signifikan antara kematangan karir dengan *psychological well-being*. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kematangan karir *fresh graduate*, maka semakin tinggi tingkat *psychological well-being* pada mereka, dan sebaliknya. Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas *fresh graduate* di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya memiliki tingkat kematangan karir dan *psychological well-being* yang tinggi. Adapun kontribusi efektif dari variabel kematangan karir terhadap *psychological well-being* adalah sebesar 31,3%, yang berarti 68,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti religiusitas, kepribadian, dukungan sosial, dan faktor lainnya.

Berdasarkan temuan penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan bermanfaat. Untuk *fresh graduate*, disarankan agar mereka mempersiapkan diri dengan matang untuk memasuki dunia kerja. Persiapan ini melibatkan pemahaman mendalam terhadap kelebihan dan kekurangan mereka, dengan cara memperluas pengetahuan terkait dunia kerja dan persyaratan yang dibutuhkan di bidang pekerjaan yang diminati, meningkatkan keterampilan digital, mengeksplorasi peluang berwirausaha, dan mengikuti pelatihan atau seminar melalui platform yang dapat membantu mengembangkan keterampilan dan keunggulan yang dapat dijual. Dengan adanya kematangan karir, diharapkan *fresh graduate* dapat mengatasi kekhawatiran mereka dalam menghadapi tantangan dunia kerja. Bagi lembaga pendidikan, dari hasil penelitian ini, peneliti menyarankan lembaga pendidikan mampu menjadi wadah untuk memberikan bimbingan melalui program seminar, *workshop*/pelatihan dengan topik materi yang mendukung untuk kesiapan perencanaan karir dan pementapan pilihan karir. Dengan adanya kesiapan karir, maka akan menunjang tingkat *psychological well-being* pada individu tersebut.

Referensi

- Adhyaksa, M.A., & Rusgiyono, A. (2010). Persepsi dunia kerja terhadap lulusan fresh graduate SI menggunakan multidimensional unfolding (studi kasus: dunia usaha di kabupaten batang). *Media Statistika*. Vol.3, No. 1, hlm 49-57
- Aiyub, A. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kecemasan keluarga pasien yang dirawat di unit perawatan kritis. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Keperawatan*, 3(3).
- Azwar, S. (2010). Penyusunan skala psikologi Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Efendy, M., & Haryanti, A. (2020). Konsep diri dan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir. *SUKMA: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(1).
- Furlong, A. (2019). Handbook of youth and young adulthood (A. Furlong, Ed.). *Routledge Publishing*.
- Gross J.J., & John. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 348-363.
- Guarnieri, S., Smorti, M., & Tani, F. (2015). Attachment relationships and life satisfaction during emerging adulthood. *Social Indicators Research*, 121(3), 833-847. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0655-1>
- Hendayani, N., & Abdullah, S. M. (2018). Dukungan teman sebaya dan kematangan karier mahasiswa tingkat akhir. *JIPT: Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 6(1), 28-40.
- Hutapea, B. (2011). Emotional intelligence dan psychological well-being pada manusia lanjut usia anggota organisasi berbasis keagamaan di jakarta. *Jurnal Insan*, 13(2), 65-70.
- Nugrahaini, F., & Sawitri, D. R. (2015). Hubungan antara kematangan karir dan psychological well-being pada siswa kelas XII SMA negeri 5 semarang. *Jurnal Empati*, 4(2), 87-92.
- Papalia, D. E., Olds, S. W., & Feldman, R. D. (2009). *Human Development* (11th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Patton, W., & Creed, P. A. (2002). Developmental issues in career maturity and career decision status. *Career Development Quarterly*, 49, 336-351.
- Patton, W., Creed, P. A., & Muller, J. (2002). Career maturity and well-Being as determinants of occupational status of recent school leavers: a brief report of an

- australian study. *Journal of Adolescent Research*, 17(4), 425- 435.
<https://doi.org/10.1177/07458402017004007>
- Robinson, O. C. (2018). A longitudinal mixed-methods case study of quarter-life crisis during the postuniversity transition: locked-out and locked-in forms in combination. *Emerging adulthood*, 1-13. doi:10.1177/2167696818764144.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-10.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). *The structure of psychological wellbeing revisited. Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719.
- Salami, S. O. (2008). Gender, identity status and career maturity of adolescents in southwest nigeria. *Journal of Social Sciences*, 16(1), 35-49.
- Santrock. (2006). *Life Span Development: Perkembangan Masa Hidup*. Jakarta: Erlangga.
- Sari, A. T., & Eva, N. (2021, June). Hubungan optimisme dan kesejahteraan psikologis pada mahasiswa fresh graduate yang sedang mencari pekerjaan: sebuah literature review. In *Seminar Nasional Psikologi dan Ilmu Humaniora (SENAPIH) (Vol. 1, No. 1, pp. 143-148)*.
- Schmude, P.S. & Ryff, C.D. 1997. Personality processes and individual differences personality and well-being: reexamining methods and meanings. "*Journal of Personality and Social Psychology*"
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.