

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mahasiswa adalah individu yang sedang menempuh pendidikan tinggi di institusi seperti universitas atau perguruan tinggi. Setelah menyelesaikan studinya dan meraih gelar akademik, mereka umumnya disebut sebagai *fresh graduate*. Bagi para lulusan baru, keberhasilan memperoleh gelar sarjana merupakan sebuah kebanggaan sekaligus kebahagiaan tersendiri (Sinamo & Simarmata, 2023). Seseorang masih dapat disebut sebagai *fresh graduate* dalam kurun waktu satu hingga dua tahun setelah menyelesaikan pendidikan kuliahnya (Suhendra & Kurniawan, 2024) . Status *fresh graduate* umumnya disematkan kepada individu yang baru saja menyelesaikan pendidikan tinggi dan belum memiliki pengalaman kerja formal, lalu status ini berlaku dalam batas waktu maksimal satu tahun setelah kelulusan. Dalam periode tersebut, lulusan dihadapkan pada tuntutan baru, salah satunya adalah kesiapan untuk memasuki dunia kerja. Namun demikian, keterbatasan jumlah lapangan pekerjaan serta minimnya pengalaman praktis yang dimiliki oleh lulusan sering kali menjadi hambatan tersendiri bagi mereka (Sinamo & Simarmata, 2023).

Setiap *fresh graduate* akan mengalami masa transisi dari lingkungan pendidikan ke dunia kerja, di mana dalam periode ini diperlukan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan dan peran yang ada di dunia profesional (Wang & Fu, 2015). Banyak lulusan sarjana yang mengalami pengangguran setelah

menyelesaikan pendidikan tinggi, antara lain disebabkan oleh keengganan untuk menerima pekerjaan yang dianggap setara dengan lulusan SMA atau SMK. Dalam menghadapi masa transisi menuju dunia kerja, kemampuan beradaptasi menjadi aspek yang sangat penting untuk dimiliki (Silvania & Anantasari, 2022). Lulusan S1 umumnya belum memiliki pengalaman praktis yang memadai, seperti ketersediaan *internship*, jaringan profesional, atau kesesuaian antara pendidikan dan pekerjaan. Penelitian Khoiruddin dkk., (2024) menunjukkan bahwa walaupun penyandang pendidikan tinggi memiliki peluang kerja sekitar 94,5 %, sebanyak 62,6 % mengalami ketidaksesuaian antara bidang studi dan pekerjaan yang dijalani menunjukkan adanya gap antara kompetensi yang dimiliki dan praktik dunia kerja. Selain itu, pengembangan skala *work readiness* oleh Sagita dkk., (2020) juga menyebutkan bahwa sebagian besar *fresh graduate* belum memiliki pengalaman kerja sebelumnya, sehingga membutuhkan intervensi penguatan adaptasi karier.

Masa peralihan dari dunia pendidikan ke dunia kerja merupakan tahap krusial yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan *fresh graduate* di pasar tenaga kerja. Kemampuan lulusan baru dalam memperoleh pekerjaan akan memengaruhi arah dan peluang karier ke depannya, serta berkaitan erat dengan harapan untuk mendapatkan hasil yang sepadan dengan investasi pendidikan yang telah dijalani. Keberhasilan pemuda lulusan baru dalam mendapatkan pekerjaan memiliki peran penting yang erat kaitannya dengan pencapaian tujuan pembangunan nasional, khususnya dalam mewujudkan visi Indonesia Emas 2045 (Silvania & Anantasari, 2022).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) per Agustus 2024, jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 7.465.599 orang. Dari jumlah tersebut, sekitar 11,28% atau sebanyak 842.378 orang merupakan lulusan pendidikan tinggi mulai dari jenjang D4, S1, S2, hingga S3 yang masih belum memperoleh pekerjaan (Taufiqurrahman, 2024). Kondisi ini mengindikasikan bahwa kemampuan pasar tenaga kerja di Indonesia masih belum optimal dalam menyerap *fresh graduate*. Penduduk usia muda merupakan aktor utama dalam pencapaian tujuan ini, terlebih di tengah masa bonus demografi yang sedang terjadi di Indonesia. Tanpa adanya optimalisasi penyerapan tenaga kerja usia muda ke dalam sektor-sektor perekonomian, maka pencapaian Indonesia Emas 2045 akan menjadi tantangan yang semakin berat (Natalia & Putranto, 2024).

Berdasarkan data dari Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDikti) yang dikelola oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia, jumlah total lulusan perguruan tinggi di Indonesia hingga tahun 2024 mencapai 11.489.637 orang (Diakses pada Selasa, 18 Maret 2025) dari <https://pddikti.kemdiktisaintek.go.id/> . Angka ini mencakup lulusan dari berbagai jenjang pendidikan tinggi, seperti S1, S2, dan S3, yang telah terdaftar dalam sistem pendidikan tinggi di Indonesia. Menurut data dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) DIY per 25 Oktober 2023, jumlah pelajar dan mahasiswa-mahasiswi di DIY berjumlah 640.658. Terdapat 126 perguruan tinggi baik negeri maupun swasta yang ada di DIY. Sebanyak 109 perguruan tinggi di bawah naungan Kemendikbudristek, serta 17 perguruan tinggi di bawah naungan Kementerian Agama. Jumlah ini tersebar di Kota Jogja sebanyak 51 perguruan

tinggi, Kabupaten Sleman 41 perguruan tinggi, Kabupaten Bantul 31 perguruan tinggi, Kabupaten Gunungkidul 2 perguruan tinggi, dan Kabupaten Kulonprogo 1 perguruan tinggi (Khafid, 2023).

Data spesifik mengenai jumlah lulusan perguruan tinggi di DIY untuk tahun 2023 dan 2024 belum tersedia secara publik. Namun, berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan mengenai jumlah mahasiswa aktif di DIY pada tahun 2024 mencapai 410.789 orang. Jika dibandingkan dengan provinsi lain di Pulau Jawa, jumlah ini relatif tinggi mengingat luas wilayah dan populasi DIY yang kecil. Sebagai perbandingan, Jawa Tengah memiliki sekitar 678.589 mahasiswa aktif, Jawa Timur sebanyak 497.251 mahasiswa, dan Jawa Barat mencapai 856.961 mahasiswa aktif (Diakses pada Selasa, 19 Maret 2025) dari <https://www.bps.go.id/id> . Data ini menunjukkan bahwa meskipun secara jumlah DIY berada di bawah ketiga provinsi tersebut, secara proporsional DIY memiliki kepadatan mahasiswa yang signifikan. Hal ini menegaskan identitas DIY sebagai “Kota Pelajar”. DIY justru menunjukkan angka pengangguran lulusan perguruan tinggi yang tinggi, serta peningkatan jumlah NEET dari 9,89% (2021) menjadi 10,89% (2023), yang memperlihatkan adanya tantangan nyata dalam *career adaptability fresh graduate* di wilayah ini (Wirahadi, 2025) . Kepala BPS DIJ Herum Fajarwati menyebut penyumbang pengangguran terbanyak adalah lulusan universitas. Bahkan, pengangguran lulusan universitas mencapai 4,91 persen. Disusul oleh lulusan SMA sebesar 4,54 persen (Kusumo, 2023) . Semakin tinggi jenjang pendidikan seseorang, justru semakin besar pula kemungkinan mereka mengalami pengangguran yang menjadikan kondisi ini terkesan ironis. Salah satu

faktor utama yang memicu terjadinya pengangguran terdidik adalah lamanya masa transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja (Arindra & Dewanti, 2024).

Permasalahan sulitnya *fresh graduate* untuk bekerja dapat dilihat dari dua sisi, dari sisi penawaran dan permintaan. Dari sisi penawaran, berkaitan dengan *human capital*, masih terdapat kesenjangan antara keterampilan yang diajarkan dalam kurikulum pendidikan formal dengan kebutuhan industri serta tuntutan kebutuhan pasar kerja di era modern (Indrawati & Kuncoro, 2021). Hal ini mengakibatkan rendahnya daya saing lulusan baru di pasar (Deming, 2022). Lebih lanjut, *fresh graduate* sering kali belum memiliki gambaran yang jelas tentang kenyataan pasar kerja dan apa yang sebenarnya bisa mereka dapatkan dari pendidikan yang telah mereka jalani (Wiswall & Zafar, 2021). Dari sisi lain, permintaan dari pihak penyedia lapangan kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi fenomena ini. Persyaratan pengalaman kerja yang sering kali ditetapkan, terutama dalam sektor formal, menjadi hambatan tersendiri bagi para *fresh graduate* (McDonald dkk., 2020). Yogyakarta dikenal sebagai kota pelajar dengan konsentrasi perguruan tinggi yang tinggi dan akses pendidikan yang luas, namun lulusan sarjana justru mencatat tingkat pengangguran terbuka (TPT) tertinggi, yakni sebesar 4,91% pada Februari 2023 (Kusumo, 2023). Lebih jauh lagi, DIY juga mencatat peningkatan angka NEET (*Not in Education, Employment, or Training*) yang signifikan, yaitu dari 9,89% pada tahun 2021 menjadi 10,89% pada tahun 2023, menunjukkan bahwa semakin banyak lulusan muda yang tidak melanjutkan pendidikan, tidak bekerja, dan tidak mengikuti pelatihan apa pun (Wirahadi, 2025). Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara dunia pendidikan tinggi dan kesiapan kerja yang nyata

di Yogyakarta, di mana banyak lulusan berada dalam kondisi stagnan dan tidak berdaya secara karier.

Menurut Nadiem Makarim, Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, sebanyak 80% masyarakat bekerja di luar bidang studi yang mereka tempuh di perguruan tinggi. Realitas ini mencerminkan bahwa sebagian besar mahasiswa belum memiliki kesiapan yang optimal untuk memasuki dunia kerja yang sejalan dengan keahlian akademis mereka (Miskiyah dkk., 2024). Suhendra & Kurniawan (2024) mengungkapkan bahwa salah satu penyebab lulusan baru tidak bekerja sesuai dengan bidang keahliannya adalah munculnya rasa cemas dan takut dalam menghadapi persaingan, baik dengan teman seangkatan maupun lulusan angkatan sebelumnya. Dunia kerja sendiri menyajikan beragam tantangan, mulai dari tugas yang tidak selaras dengan minat dan kompetensi, tekanan *deadline*, jam kerja yang padat, hingga kemungkinan munculnya konflik dengan atasan atau rekan kerja. Oleh karena itu, penting bagi lulusan baru untuk memiliki kemampuan *career adaptability* agar mampu menghadapi berbagai tantangan tersebut.

Teori *career adaptability* yang dikembangkan oleh (Savickas, 2000) mengacu pada kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di dunia kerja mereka dan karier mereka. Konsep ini membantu individu mengatasi tantangan dan ketidakpastian yang mungkin terjadi dalam perkembangan dan perubahan karier mereka. Savickas & Porfeli (2012) *career adaptability* didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi berbagai tugas yang dapat diprediksi, terlibat dalam peran pekerjaan, dan mengatasi tantangan yang tidak terduga dan mungkin muncul dari adanya

perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja. Kemudian, (Brown & Lent, 2013) menjelaskan lebih lanjut bahwa *career adaptability* merupakan suatu proses di mana orang mengembangkan atau menetapkan tindakan untuk membangun karier yang lebih bermakna.

Pentingnya *career adaptability* dalam transisi karier telah dibuktikan oleh beberapa penelitian. *Career adaptability* merupakan kemampuan individu yang dapat digunakan dalam menghadapi perubahan situasi yang menekan. Hal itu telah dibuktikan oleh studi penelitian (Koen dkk., 2012) yang menyatakan bahwa *career adaptability* dapat membantu mahasiswa di Belanda dalam memilih dan menentukan pekerjaan yang sesuai. Melalui penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa *career adaptability* mampu membantu mahasiswa dalam mempersiapkan diri untuk mengatur strategi dalam menghadapi transisi dunia kerja. Lalu mahasiswa yang telah lulus atau *fresh graduate* akan membutuhkan waktu lebih lama daripada pencari kerja biasa untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai serta memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan ketidaksesuaian bidang kerja dan hal tersebut tentu akan menimbulkan masalah yaitu pengangguran (Koen dkk., 2012). Lalu penelitian oleh Young menunjukkan bahwa dengan terlalu lama mencari kerja mengakibatkan para pencari kerja akan menyerah dalam persaingan kerja (Young & Popadiuk, 2012). Sejalan dengan penelitian, Hou, Wu, & Liu yang memaparkan bahwa *fresh graduate* membutuhkan rentan waktu lebih lama untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya, sehingga penting bagi mahasiswa untuk berupaya mengembangkan kemampuan *career adaptability* agar mampu beradaptasi dalam transisi karier (Hou dkk., 2014). Selain itu, jika

kemampuan mahasiswa dalam menghadapi transisi pasca lulus perguruan tinggi tidak optimal maka akan mengakibatkan mahasiswa sulit untuk mendapatkan pekerjaan (Konstam dkk., 2015)

Meningkatkan *career adaptability* menjadi sesuatu yang harus diperhatikan bagi setiap individu guna mempercepat adaptasi terhadap norma, relasi dengan rekan kerja, dan lingkungan kerja baru, sekaligus meraih kemajuan dalam kehidupan profesional . Individu yang memiliki adaptabilitas karier yang baik ditandai dengan empat dimensi yang mewakili sumber dan strategi adaptabilitas umum untuk membangun karier. Beberapa aspek yang ada didalam *career adaptability* adalah *career concern*, *career control*, *career curiosity* dan *career confidence*. *Career concern* ditandakan dengan individu yang memang peduli dan memahami transisi dan hambatan karir yang akan dihadapi kedepannya. *Career control* adalah individu yang sadar bahwa ia memiliki tanggung jawab untuk menyusun karirnya dimasa depan. *Career curiosity* adalah tingginya keingintahuan individu terkait dengan informasi atau kesempatan yang bisa didapatkan terkait untuk kemajuan karirnya dimasa mendatang. *Career confidence* yaitu kepercayaan diri individu untuk mengantisipasi permasalahan dan tantangan yang akan dihadapinya dikemudian hari (Savickas & Porfeli, 2012). Keempat dimensi ini diperlukan untuk membentuk adaptabilitas karier individu dalam mengelola tugas-tugas kritis, masa transisi, dan hambatan ketika membangun kariernya (Creed dkk., 2009).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suhendra dan Kurniawan (2024) pada sarjana *fresh graduate* di Kota Padang, ditemukan bahwa sebagian lulusan

baru masih mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan dunia kerja, terutama dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja dan menetapkan tujuan karier jangka panjang. Penelitian ini melibatkan 230 responden, dan hasilnya menunjukkan bahwa tingkat *career adaptability* berada pada kategori rendah, dengan kontribusi dukungan sosial terhadap *career adaptability* sebesar 71,1%, sedangkan 28,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Rendahnya tingkat *career adaptability* ini berkaitan dengan temuan bahwa pada aspek *social support* terutama dukungan emosional, instrumental, informasional, dan kebersamaan (*companionship support*) masih terdapat responden yang berada pada kategori rendah. Hal ini bertentangan dengan salah satu dimensi *career adaptability*, yaitu *concern*, kemampuan individu dalam mempersiapkan masa depan kariernya secara aktif dan optimis (Savickas, 2013). Temuan ini menegaskan bahwa semakin rendah dukungan sosial yang diterima, semakin rendah pula kemampuan *career adaptability* yang dimiliki oleh *fresh graduate*.

Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilaksanakan pada tanggal 12 Mei 2025 melalui sambungan telepon Whats App dengan 10 sarjana *fresh graduate* di Yogyakarta, ditemukan berbagai tantangan dalam aspek *career adaptability*. Sebanyak dua orang mengalami kebingungan dalam merencanakan arah karier (*career concern*) karena belum memiliki tujuan yang jelas setelah lulus. Empat orang mengaku sulit mengelola emosi dan mengambil keputusan karier secara mandiri (*career control*), seperti menunda melamar kerja karena takut salah memilih jalur. Dua orang lainnya menunjukkan kurang minat untuk mengeksplorasi berbagai peluang karier (*career curiosity*), ditunjukkan dengan rendahnya

partisipasi dalam pelatihan atau pencarian informasi kerja. Sementara itu, dua orang menyatakan kurang percaya diri menghadapi dunia kerja (*career confidence*), seperti ragu mengikuti wawancara karena merasa belum cukup mampu. Dari keempat aspek tersebut, para sarjana *fresh graduate* menyampaikan bahwa setelah lulus, mereka mengalami kebingungan arah karier, tekanan dalam mengambil keputusan, minimnya eksplorasi terhadap potensi diri, serta kurangnya rasa percaya diri.

Career adaptability pada individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu dukungan sosial, karakteristik demografis, dan kepribadian. Adapun faktor lainnya seperti, gender, pengalaman kerja, keluarga, institusi pendidikan, status sosial-ekonomi (Hirschi, 2009). Pada dasarnya, pemilihan dukungan sosial sebagai variabel independen karena dukungan sosial merupakan faktor yang mendasari berkembangnya kemampuan individu dalam beradaptasi terhadap tuntutan karier. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Wang dan Fu (2015) mengenai faktor-faktor yang mendukung adaptabilitas karier lulusan perguruan tinggi di Cina yaitu dukungan sosial dan *self efficacy*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial meningkatkan adaptabilitas karier. Menurut Taylor dkk., (2006) dukungan sosial dapat bersumber dari keluarga, pasangan, lingkungan sosial, rekan kerja (*coworkers*), maupun atasan (*supervisors*) di tempat kerja. Sementara itu, Sarafino & Smith (2011) menguraikan empat aspek dukungan sosial yaitu dukungan emosional, berupa empati, kepedulian, perhatian, penghargaan positif, dan dorongan moral, yang kedua ada dukungan instrumental yang tampak dalam bentuk nyata seperti bantuan finansial, barang, atau jasa, yang ketiga ada dukungan

informasi seperti pemberian arahan, nasihat, atau umpan balik yang membantu individu menghadapi masalah, yang keempat ada dukungan persahabatan berupa kehadiran teman untuk berbagi minat dan melakukan aktivitas bersama yang membangun rasa kebersamaan (Chasanah, 2025).

Sarafino dan Smith (2011) menyatakan bahwa dukungan sosial mencakup penerimaan rasa aman, cinta, perhatian, kenyamanan, serta bantuan dari individu atau kelompok lain. Mereka juga menekankan bahwa dukungan sosial bukan hanya berkaitan dengan tindakan nyata dari orang lain, melainkan juga mencakup persepsi individu akan adanya perhatian, kenyamanan, dan dukungan yang tersedia saat dibutuhkan. Dukungan sosial merujuk pada bantuan yang diberikan untuk membantu seseorang menjadi lebih baik, baik dalam bentuk bantuan psikologis maupun materil. Beberapa bentuk dukungan sosial meliputi dukungan emosional, penghargaan, informasi, dan bantuan praktis (Cutrona dkk., 2005). Sarafino (2011) juga mengidentifikasi *companionship support* sebagai jenis dukungan sosial lainnya, sementara Cohen & McKay (1984) menambahkan konsep *belonging support*. Terdapat beberapa faktor yang mendorong seseorang untuk memberikan dukungan sosial kepada orang lain. Faktor-faktor ini berkaitan dengan dorongan untuk merasakan dan memahami kondisi orang lain, membentuk hubungan sosial yang saling menguntungkan, serta dipengaruhi oleh nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat (Myers, 2017).

Dukungan sosial merupakan bentuk informasi, baik secara verbal maupun nonverbal, yang dapat berupa saran, nasihat, bantuan nyata, atau tindakan dari individu yang memiliki pengalaman dalam lingkungan sosial penerima. Dukungan

ini juga dapat hadir melalui kehadiran seseorang yang memberikan manfaat emosional dan memiliki pengaruh terhadap perilaku individu yang menerima dukungan tersebut (Maslihah, 2011). Dalam konteks *career adaptability*, dukungan sosial berperan penting karena mampu meningkatkan rasa percaya diri, memperluas wawasan karier, serta membantu individu mengambil keputusan yang tepat saat menghadapi transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Dengan dukungan emosional, instrumental, informasional, maupun persahabatan yang memadai, *fresh graduate* dapat lebih siap menyesuaikan diri dengan tuntutan dunia profesional, baik dalam merencanakan, mengendalikan, mengeksplorasi, maupun membangun keyakinan terhadap masa depan kariernya. Tingginya dukungan sosial yang diterima akan mendorong peningkatan *career adaptability*, sedangkan rendahnya dukungan sosial dapat menghambat kemampuan individu untuk beradaptasi secara optimal.

Dukungan sosial dapat membantu *fresh graduate* dalam mengatasi *stress career*, sehingga semakin seseorang merasa mendapatkan dukungan sosial maka semakin kuat kepercayaan dirinya untuk dapat menghadapi tantangan karier di masa depan (Fachri dkk., 2022). Dalam menghadapi tantangan pekerjaan, berbagai jenis dukungan dari keluarga, teman, dan pengajar dapat memfasilitasi persiapan karier dan transisi dari sekolah ke dunia kerja (Han & Rojewski, 2015). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suciningrum et al., (2023) faktor tertinggi yang mempengaruhi *career adaptability* adalah *social support* sebesar 83,3%. Keterkaitan dukungan sosial dengan *career adaptability* telah ditinjau melalui beberapa penelitian terdahulu, seperti sebelumnya pernah dilakukan oleh

VERONICA (2019) dan menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karir pada *fresh graduate* generasi Z yang baru bekerja yang telah dilakukan dengan 354 responden dengan hasil variabel dukungan sosial berpengaruh 7.4% terhadap adaptabilitas karir.

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai dukungan sosial dan *career adaptability*, peneliti melihat pentingnya melakukan penelitian terkait pengaruh dukungan sosial terhadap *career adaptability* pada sarjana *fresh graduate* terutama di Yogyakarta, yang dikenal sebagai kota pelajar. Meskipun banyak penelitian yang mengkaji hubungan antara dukungan sosial dan *career adaptability*, penelitian yang spesifik dilakukan di Yogyakarta terutama pada sarjana *fresh graduate* masih sangat terbatas. Peneliti berasumsi bahwa dukungan sosial yang diterima oleh sarjana *fresh graduate* di Yogyakarta dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan dunia kerja, mengingat tantangan transisi karier yang mereka hadapi. Oleh karena itu, peneliti menetapkan judul penelitian ini, yaitu “*Hubungan Dukungan Sosial terhadap Career Adaptability pada Sarjana Fresh Graduate di Yogyakarta*”.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan *career adaptability* pada sarjana *fresh graduate* di Yogyakarta.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan secara teoritis dan praktis bagi berbagai pihak. Manfaat dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Harapannya, penelitian ini akan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam ranah psikologi industri dan organisasi serta psikologi perkembangan dewasa awal. Temuan ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai pengaruh dukungan sosial terhadap *career adaptability*, serta menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan wawasan bagi para sarjana *fresh graduate* mengenai pentingnya dukungan sosial dalam membantu mereka beradaptasi dengan tuntutan dan dinamika dunia kerja. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi lembaga pendidikan tinggi, organisasi, dan pihak-pihak terkait dalam merancang program atau intervensi yang mendukung transisi karier lulusan perguruan tinggi.