

**KONTRIBUSI *HARDINESS* TERHADAP ADAPTABILITAS KARIR  
PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI KOTA MAKASSAR**



**DIAJUKAN OLEH:**

**WIWIN VANESSA**

**4517091026**

**SKRIPSI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR**

**2022**



**KONTRIBUSI *HARDINESS* TERHADAP ADAPTABILITAS KARIR  
PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI KOTA MAKASSAR**

UNIVERSITAS

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Sebagai  
Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)**

*Oleh:*

**WIWIN VANESSA  
4517091026**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

**2022**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**KONTRIBUSI HARDINESS TERHADAP ADAPTABILITAS KARIR  
PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI KOTA MAKASSAR**

**Disusun dan diajukan oleh:**

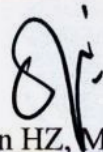
**WIWIN VANESSA  
NIM: 4517091026**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi  
Pada September 2022

**Menyetujui:**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**



Arie Gunawan HZ, M.Psi., Psikolog  
NIDN: 0931108003



A. Nur Aulia Saudi, S.Psi., M.Si.,  
NIDN: 09108119001

**Mengetahui:**

**Dekan  
Fakultas Psikologi**

**Ketua Program Studi  
Fakultas Psikologi**



Patnawaty Fatma, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph. D.  
NIDN: 0921018302



A. Nur Aulia Saudi, S.Psi., M.Si.  
NIDN: 0908119001

**HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENELITIAN**

**KONTRIBUSI *HARDINESS* TERHADAP ADAPTABILITAS KARIR  
PADA MAHASISWA TINGKAT AKHR DI KOTA MAKASSAR**

**Disusun dan diajukan oleh:**

**WIWIN VANESSA  
4517091026**

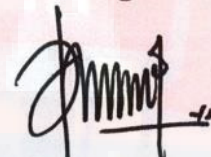
Telah disetujui oleh pembimbing untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji  
Ujian Hasil Penelitian Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar  
Pada September tahun 2022

**Pembimbing I**



Arie Gunawan HZ., M.Psi., Psikolog  
NIDN: 0931108003

**Pembimbing II**



A. Nur Aulia Saudi, S.Psi., M.Si.  
NIDN: 0908119001

Mengetahui,  
**Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar**



Patrawaty Taibe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph. D.  
NIDN: 0921018302

## HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI HASIL PENELITIAN

Telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji Ujian Hasil Penelitian Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar untuk dilaksanakan seminar ujian Hasil Penelitian sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program strata satu (S1) Psikologi terhadap atas nama:

Nama : Wiwin Vanessa  
NIM : 4517091026  
Program Studi : Psikologi  
Judul : Kontribusi *Hardiness* Terhadap Adaptabilitas Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Di Kota Makassar

### Tim Penguji

### Tanda Tangan

1. Arie Gunawan HZ, M.Psi., Psikolog (.....)
2. A. Nur Aulia Saudi, S.Psi., M.Si. (.....)
3. Musawwir, S.Psi., M.Pd (.....)
4. Andi Muhammad Aditya, S.Psi., M.Psi., Psikolog (.....)

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar



Pardawaty Taibe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph. D.  
NIDN: 0921018302

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Kontribusi *Hardiness* Terhadap Adaptabilitas Karis Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Di Kota Makassar” beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya dari peneliti sendiri, bukan hasil plagiat. Peneliti siap menanggung risiko/sanksi apabila ternyata ditemukan adanya perbuatan tercela yang melanggar etika keilmuan dalam karya yang telah peneliti buat, termasuk adanya klaim dari pihak terhadap keaslian penelitian ini.

Makassar, 25 Agustus 2022



Wiwin Vanessa  
NIM: 4517091026

## **PERSEMBAHAN**

Segala puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Tuhan yang Maha Esa atas penyertaan dan kasih karunianya yang diberikan kepada saya sehingga dapat

menyelesaikan perkuliahan dan skripsi ini dengan baik.

Karya skripsi ini saya buat dan persembahkan untuk:

Khusus pada diri saya sendiri yang telah berjuang selama ini untuk menyelesaikan skripsi ini.

Kepada kedua Orangtua saya yang sangat saya cintai dan sayangi.

Kepada suamiku tercinta Imanuel Rumbiak dan anakku yang terkasih Audrey

Kepada kedua pembimbing saya yang sangat saya hormati dan kasihi.

Kepada seluruh dosen dan staf Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar.

Dan kepada sahabat mapupun teman-teman saya di Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar.

## MOTTO

“Tetapi kamu ini, kuatkanlah hatimu, jangan lemah semangatmu, karena ada upah bagi usahamu!”

(2 Tawarikh 15:7)

“Tidak ada sesuatu yang mustahil untuk dikerjakan, hanya tidak ada sesuatu yang mudah”

**Napoleon Bonaparte**

“jatuh dan patah bukan jadi alasan buat kau menyerah, kau belum kalah. Teruslah melangkah pelan-pelan. Ingat, kau ini kuat”

**Wiwin Vanessa**



## ABSTRAK

### KONTRIBUSI HARDINESS TERHADAP ADAPTABILITAS KARIR PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI KOTA MAKASSAR

Wiwin Vanessa

4517091026

Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar

[wiwinvanessa1026@gmail.com](mailto:wiwinvanessa1026@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi *hardiness* terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar dan berusia 18-25 tahun. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 410 responden. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu skala *hardiness* berdasarkan teori dari Benishek & Lopez (2001), selanjutnya skala *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)* berdasarkan teori dari Savickas dan Porfeli (2012). Data ini dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Hasil analisis memperlihatkan nilai signifikan ( $p < 0.05$ ) *hardiness* berkontribusi terhadap adaptabilitas karir sebanyak 0,6% dengan arah pengaruh positif. Dengan demikian, semakin tinggi *hardiness* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar maka semakin tinggi pula adaptabilitas karir yang dimiliki begitupun sebaliknya.

Kata Kunci : *Hardiness*, Adaptabilitas Karir, Mahasiswa Akhir

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Tuhan Yesus Kristus, karena atas hikmat, berkat serta pertolongannya sehingga peneliti dapat menuntaskan skripsi ini. Banyak dinamika yang dihadapi dalam proses penyusunan skripsi ini namun hal itu menjadi pembelajaran agar lebih siap untuk menghadapi dinamika yang akan lebih rumit lagi kedepannya.

Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi atau dukungan meapun ilmu dan pengetahuannya sehingga peneliti skripsi ini dapat selesai dengan baik. Ucapan terima kasih penulis tujukan kepada:

1. Kedua orangtua saya yang senantiasa memberi dukungan dan motivasi kepada peneliti
2. Suamiku tercinta yang senantiasa mendengar keluh kesah selama proses pengerjaan skripsi dan anakku terkasih yang menjadi sumber semangatku untuk segera menyelesaikan skripsi.
3. Bapak Arie Gunawan HZ, M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing 1 yang selalu meluangkan waktu ketika saya ingin bimbingan, selalu sabar memberikan masukan, nasihat, motivasi, dan banyak mengajarkan hal-hal baik kepada saya. Semoga Bapak selalu dalam lindungan-Nya
4. Ibu A. Nur Aulia Saudi S.Psi., M.Si sebagai pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk mengoreksi dan memberikan masukan, nasihat dan motivasi dalam mengerjakan skripsi. Semoga Ibu selalu dalam lindungan-Nya
5. Bapak Musawwir, S.Psi., M.Pd., dan bapak Andi Muhammad Aditya, S. Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen penguji saya dalam seminar proposal

hingga hasil. Terima kasih banyak atas masukan dan saran yang diberikan agar skripsi saya menjadi lebih baik.

6. Bapak/Ibu dosen Fakultas Psikologi Universitas Bosowa, atas ilmu yang diberikan dan telah mendidik saya selama masa perkuliahan.
7. Seluruh pegawai tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar yang telah meluangkan waktunya dan memberikan bantuan kepada peneliti dalam menyelesaikan administrasi selama perkuliahan.
8. Sepupu-sepupu saya, kak ines, feby, marno, wawan yang sudah mendukung dan juga sering menghibur saya ketika mulai lelah dalam proses pengerjaan skripsi.
9. Vrillya dan Nova, sebagai sahabat saya dari SMA hingga saat ini. Terima kasih karena selalu ada disaat suka maupun duka
10. Sahabat-sahabat buntalku, Femy, Anastasia, Mut'mainna, Jessica, Arwiny, Beyvi, Chelsy, dan relis yang sudah banyak memberi dukungan dan juga motivasi dalam proses pengerjaan skripsi
11. Kurnia, negresti, dan mirnawati, sebagai teman yang selalu siap membantu ketika saya dalam kesusahan.
12. Fanny, hikma, vanens, cici, ayu sebagai teman diskusi saya selama poses pengerjaan skripsi.
13. Kepada seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi dalam mengisi skala penelitian saya.

Makassar, 29 Agustus 2022  
Peneliti

Wiwin Vanessa  
4517091026

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPI.....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	12
1.3 Tujuan Masalah .....	12
1.4 Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>13</b>
2.1 Karir .....	13
2.2 Adaptabilitas Karir .....	14
2.2.1 Definisi Adaptabilitas Karir .....	14
2.2.2 Dimensi Adaptabilitas Karir .....	17
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Adaptabilitas Karir.....	22
2.2.4 Dampak Adaptabilitas Karir .....	28
2.2.5 Pengukuran Adaptabilitas Karir.....	32
2.3 <i>Hardiness</i> .....	34
2.3.1 Definisi .....	34
2.3.2 Komponen .....	38

2.3.3	Faktor-Faktor Yang Memengaruhi .....	42
2.3.4	Dampak .....	45
2.3.5	Pengukuran <i>Hardiness</i> .....	49
2.4	Mahasiswa Tingkat Akhir .....	51
2.4.1	Definisi Mahasiswa .....	51
2.4.2	Karakteristik mahasiswa tingkat akhir yang memasuki masa beranjak dewasa .....	52
2.4.3	Tugas perkembangan karir mahasiswa tingkat akhir .....	54
2.5	Kerangka Berfikir .....	57
2.6	Hipotesis Penelitian .....	62
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>63</b>
3.1	Pendekatan Penelitian .....	63
3.2	Variable penelitian .....	63
3.3	Definisi Variabel .....	64
3.4	Populasi Dan Sampel .....	66
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	67
3.6	Uji Instrumen .....	70
3.7	Teknik Analisis Data .....	72
3.8	Jadwal Penelitian .....	75
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>		<b>76</b>
4.1	Hasil Analisis .....	76
4.1.1	Deskriptif Subjek Berdasarkan Demografi .....	76
4.1.2	Deskriptif Variabel Berdasarkan Tingkat Skor .....	80
4.1.3	Deskriptif Variabel Berdasarkan Demografi .....	85
4.1.4	Hasil Uji Asumsi .....	100
4.1.5	Hasil Uji Hipotesis .....	101
4.2	Pembahasan .....	104
4.2.1	Gambaran Adaptabilitas Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Di Kota Makassar .....	104
4.2.2	Gambaran <i>Hardiness</i> Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Di Kota Makassar .....	106

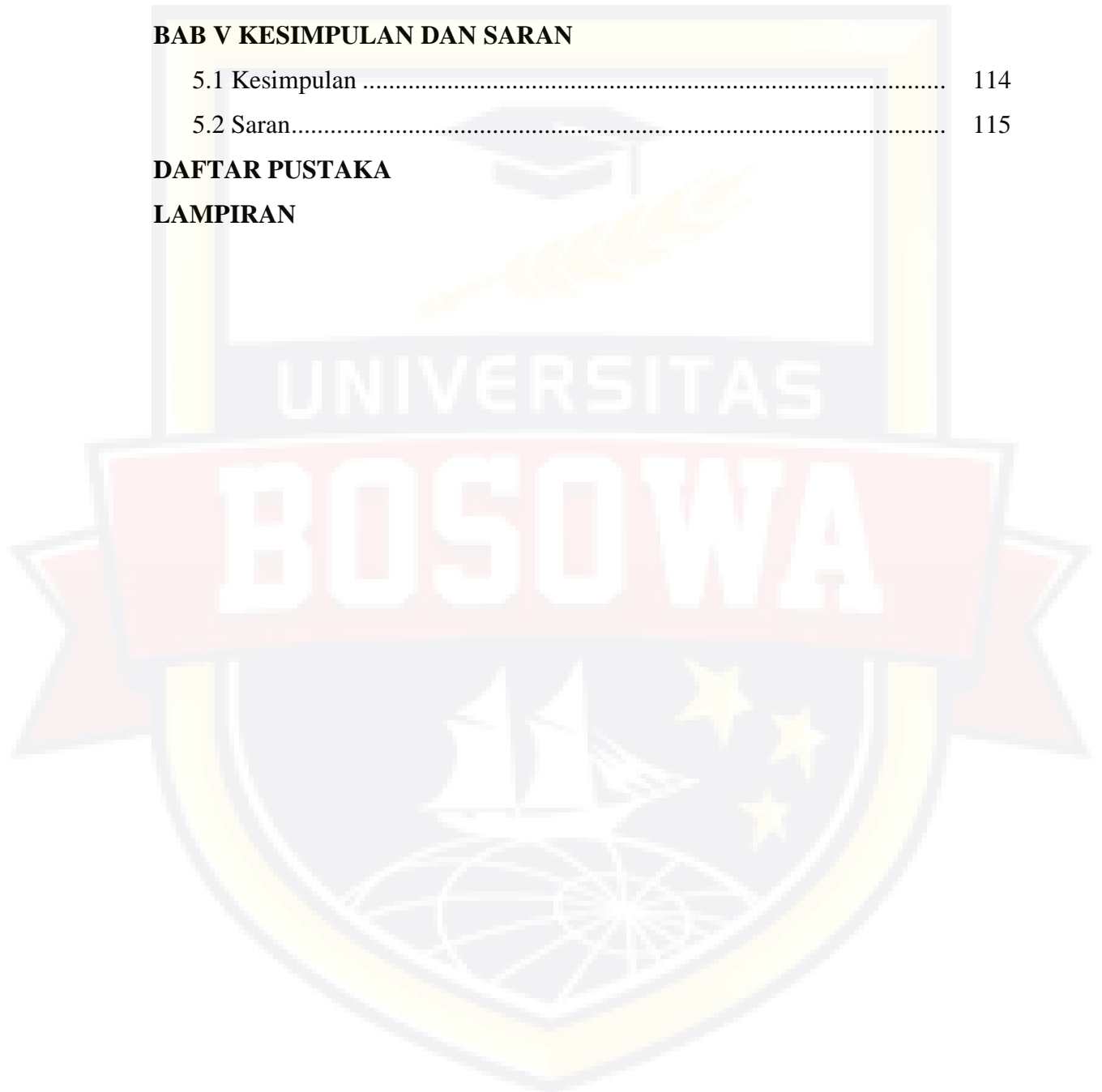
4.2.3	Kontribusi <i>Hardiness</i> Terhadap Adaptabilitas Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Di Kota Makassar.....	109
4.2.4	Limitasi Penelitian .....	113

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Kesimpulan .....	114
5.2	Saran.....	115

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Blue Print Skala Adaptabilitas Karir .....	69
Tabel 3.2	Blue Print Skala <i>Hardiness</i> .....	70
Tabel 4.1	Distribusi Skor Adaptabilitas Karir .....	81
Tabel 4.2	Kategorisasi Skor Adaptabilitas Karir .....	82
Tabel 4.3	Distribusi Skor <i>Hardiness</i> .....	83
Tabel 4.4	Kategorisasi Skor <i>Hardiness</i> .....	84
Tabel 4.5	Hasil Uji Normalitas .....	100
Tabel 4.6	Hasil Uji Linearitas.....	101
Tabel 4.7	Kontribusi <i>Hardiness</i> terhadap Adaptabilitas Karir .....	102
Tabel 4.8	Hasil Koefisien <i>Hardiness</i> terhadap Adaptabilitas Karir .....	103



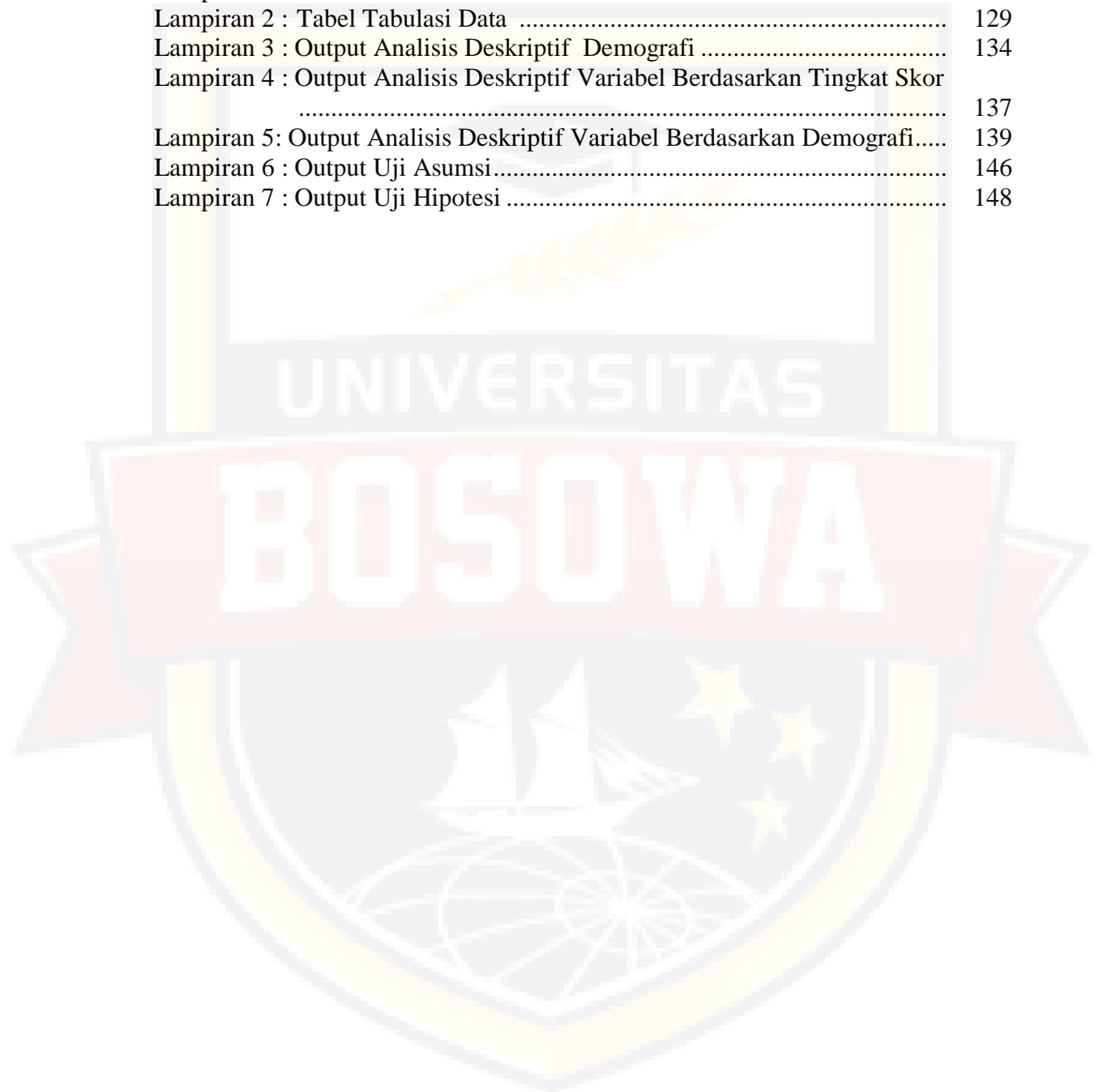
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Bagan Kerangka Berfikir.....	61
Gambar 3.1	Variabel Penelitian .....	64
Gambar 4.1	Diagram berdasarkan Jenis Kelamin .....	76
Gambar 4.2	Diagram berdasarkan Usia.....	77
Gambar 4.3	Diagram berdasarkan Suku.....	78
Gambar 4.4	Diagram berdasarkan Asal Universitas .....	79
Gambar 4.5	Diagram berdasarkan Jurusan.....	79
Gambar 4.6	Diagram berdasarkan Semester .....	80
Gambar 4.7	Diagram Kategori Tingkat Skor Adaptabilitas Karir .....	82
Gambar 4.8	Diagram Kategori Tingkat Skor <i>Hardiness</i> .....	84
Gambar 4.9	Diagram Adaptabilitas Karir Berdasarkan Jenis Kelamin.....	85
Gambar 4.10	Diagram Adaptabilitas Karir Berdasarkan Usia .....	86
Gambar 4.11	Diagram Adaptabilitas Karir Berdasarkan Suku .....	88
Gambar 4.12	Diagram Adaptabilitas Karir Berdasarkan Asal Universitas ....	89
Gambar 4.13	Diagram Adaptabilitas Karir Berdasarkan Jurusan .....	90
Gambar 4.14	Diagram Adaptabilitas Karir Berdasarkan Semester .....	91
Gambar 4.15	Diagram <i>Hardiness</i> Berdasarkan Jenis Kelamin .....	93
Gambar 4.16	Diagram <i>Hardiness</i> Berdasarkan Usia .....	94
Gambar 4.17	Diagram <i>Hardiness</i> Berdasarkan Suku.....	95
Gambar 4.18	Diagram <i>Hardiness</i> Berdasarkan Asal Universitas .....	97
Gambar 4.19	Diagram <i>Hardiness</i> Berdasarkan Jurusan.....	98
Gambar 4.20	Diagram <i>Hardiness</i> Berdasarkan Semester .....	99



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Skala Penelitian .....	125
Lampiran 2 : Tabel Tabulasi Data .....	129
Lampiran 3 : Output Analisis Deskriptif Demografi .....	134
Lampiran 4 : Output Analisis Deskriptif Variabel Berdasarkan Tingkat Skor .....	137
Lampiran 5: Output Analisis Deskriptif Variabel Berdasarkan Demografi.....	139
Lampiran 6 : Output Uji Asumsi.....	146
Lampiran 7 : Output Uji Hipotesi .....	148



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, mahasiswa adalah peserta didik pada jenjang pendidikan tinggi. Sebagai anggota dari civitas di akademika, mahasiswa berada pada posisi sebagai insan dewasa dengan adanya kesadaran diri sendiri dalam mengembangkan potensi diri di Perguruan Tinggi untuk menjadi kaum intelektual, ilmuwan, praktisi, dan/atau professional yang berbudaya. Pengembangan potensi diri dilakukan melalui proses pembelajaran, pencarian kebenaran ilmiah, dan/atau penguasaan, pengembangan, dan pengamalan dirinya di dalam suatu cabang Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi. Kebebasan penalaran dan akhlak mulia serta karakter bertanggung jawab seorang mahasiswa harus sesuai dengan budaya akademik.

Santrock (2002) mengemukakan bahwa ketika individu memasuki tahapan dewasa awal, salah satu tugas yang dimiliki adalah melakukan sebuah pekerjaan atau sudah siap memasuki dunia kerja. Mahasiswa tingkat akhir dikategorikan ke dalam tahapan dewasa awal yang dianggap telah siap memasuki dunia kerja karena telah menempuh pendidikan di tingkat perguruan tinggi. Tentunya suasana dan kondisi yang dialami dalam dunia kerja berbeda dengan suasana dan kondisi di bangku perkuliahan yang hanya berorientasi pada tanggung jawab untuk meraih nilai. Perolehan nilai yang

didapatkan di kampus tidak bermanfaat secara langsung dalam dunia karier (Wang & Fu, 2015).

Karir merupakan keseluruhan dari semua aktivitas sepanjang hidup manusia, baik aktivitas rumah, aktivitas sekolah, pekerjaan dan aktivitas-aktivitas lainnya (Sharf, 2006; Super & Kinsel, 2011) untuk itu dibutuhkan kemampuan adaptasi yang tinggi seiring berjalannya karier. Adaptasi merupakan suatu proses yang dapat membantu individu menyesuaikan diri terhadap perubahan yang ditandai dengan kepuasan, keberhasilan, dan perkembangan karier (Savickas, 1997). Nadiem Makarim pada 26 oktober 2021 mengungkapkan bahwa hanya sekitar 27% lulusan perguruan tinggi yang bekerja sesuai dengan bidang ilmu yang digeluti selama kuliah (di kutip dari KOMPAS.com-Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi).

Kemampuan adaptasi pada setiap perubahan-perubahan yang terjadi pada pekerjaan dan karir disebut dengan adaptabilitas karir. Dari hasil penelitian van Vianen dkk. (2012) dan Tolentino dkk., (2014) menunjukkan bahwa seseorang yang mampu beradaptasi dengan baik dalam karirnya akan bisa memberikan dukungan bagi lulusan baru memperoleh pekerjaan yang relevan bahkan dalam kondisi ekonomi yang serba tidak pasti. Seseorang yang mampu melakukan adaptasi dalam kariernya juga diprediksi akan berhasil menjalani masa transisi karir. Ia pun lebih mampu menemukan kesempatan kerja serta memutuskan pilihan karir yang lebih berkualitas dan baik. Selain itu, kemampuan beradaptasi karir yang tinggi mampu mengarahkan individu melakukan strategi pencarian kerja tipe eksplorasi dan terfokus, yang

berorientasi untuk memperoleh pekerjaan sesuai kualifikasi, minat dan kebutuhan individu (Koen dkk., 2010).

Savickas (dalam Creed Fallon, & Hood, 2008) mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai kesiapan untuk mengatasi tugas yang terprediksi dan berpartisipasi dalam peran pekerjaan. Serta mampu menguasai situasi yang tidak terduga yang mungkin terjadi karena perubahan dalam pekerjaan (Savickas, 1997). Savickas memperkenalkan konstruk adaptabilitas karir sebagai konstruk pengganti kematangan karir. Adaptabilitas mempresentasikan kemampuan kritical dalam individu untuk mengarahkan proses pengambilan keputusan dalam karir dan dunia kerja (Duffy, 2010).

Savickas juga mengemukakan bahwa konsep adaptabilitas digunakan untuk mengganti konsep kematangan karir oleh Donal Super yang dianggap kurang sederhana dan menyeluruh dalam menjelaskan perkembangan karir pada orang dewasa. Konsep menyederhanakan teori life~span life~space dari Super hanya menggunakan satu konstruk saja untuk menjelaskan perkembangan karir pada anak, remaja, dan orang dewasa (Savickas, 1997). Rottinghaus, Day, & Borgen (2005) mengungkapkan bahwa kemampuan pada diri individu untuk mengatasi serta memanfaatkan perubahan-perubahan di masa depan, terutama dalam menghadapi hal-hal tidak terduga sebelumnya itulah yang disebut sebagai adaptabilitas karir.

Savickas (2013) mengatakan bahwa seseorang yang pada dirinya mempunyai kemampuan adaptabilitas karir yang baik berarti dia adalah orang yang prioritas hidupnya terfokus pada masa depan, mampu membangun

penguasaan diri untuk meraih masa depan, menyadari kemampuan dan peluang yang ada kedepannya, serta memiliki tingkat kepercayaan diri untuk menggapai masa depan yang lebih baik. Savickas & Porfeli (2012) mengemukakan bahwa adaptabilitas karir memiliki 4 dimensi, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*.

Dimensi *concern* yaitu dimensi tentang bagaimana cara individu memandang kepada masa depan serta melakukan persiapan untuk menghadapi sesuatu yang akan terjadi di masa yang akan datang. Dimensi ini erat hubungannya dengan keyakinan pada diri setiap individu untuk menggapai cita-cita yang diinginkan serta diupayakan. Oleh karena itu, kepedulian terhadap karir merupakan hal yang sangat penting karena pribadi yang mempunyai kepedulian karir tidak akan berpandangan suram melainkan pandangannya lebih jelas atau bahkan pasti atas masa depannya dalam mewujudkan karir mereka. Sebaliknya individu yang tidak memiliki kepedulian karir cenderung menghindari untuk mewujudkan cita-citanya bahkan akan sulit mengambil keputusan dalam karirnya (Sisca, & Gunawan, 2015).

Dimensi *control* menjelaskan tanggung jawab yang dikerjakan dengan disiplin dan penuh ketekunan dalam proses pembentukan identitas diri dan penyesuaian lingkungan. *Career control* merupakan kemampuan individu untuk dapat mengendalikan masa depan mereka dengan bertanggungjawab dan teliti dalam membuat keputusan terkait karir (Koen, Klehe, & Vianen, 2012).

Dimensi *curiosity* menjelaskan rasa keingintahuan yang menginspirasi atau memotivasi individu untuk berfikir mengenai diri dalam berhadapan dengan berbagai situasi dan peran. Oleh karena itu, Sisca dan Gunawan menyatakan bahwa *career curiosity* adalah keingintahuan yang muncul dalam diri seseorang demi untuk mencari informasi yang banyak mengenai karir yang diminati (Sisca, & Gunawan, 2015).

Dimensi *confidence* menjelaskan bagaimana individu dapat menempatkan diri sesuai pilihannya untuk menerapkan hidup mereka bagaimana individu mengantisipasi dan mempersiapkan masa depannya. *Career confidence* adalah keyakinan atas kemampuan diri untuk memecahkan masalah serta mengatasi hambatan yang ada dengan tujuan mencapai keberhasilan dalam karir (Koen, Klehe, & Vianen, 2012). Tolentino menyatakan bahwa faktor dari dalam diri individu dan faktor luar dari lingkungan mempengaruhi kemampuan kesiapan seseorang untuk berhadapan dengan masalah karier yang dialami (Tolentino et al., 2014).

Adaptabilitas karir berdampak sangat penting dalam menujung karir sehingga pemahaman tentang adaptabilitas karir begitu penting bagi seorang individu yang akan dan telah memasuki dunia kerja. Sebagaimana Konstam et al. (2015) menjelaskan begitu pentingnya adaptabilitas karir bagi mahasiswa untuk menghadapi peralihan dari masa kuliah ke dunia kerja. Namun kenyataannya sangat berbeda, fenomena dimana mahasiswa yang masih bingung dengan arah karirnya serta kurang mengeksplor informasi mengenai keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap 10 orang mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar pada dimensi pertama didapati hasil bahwa 7 responden belum memikirkan dengan jelas dan matang karir apa yang akan mereka pilih setelah lulus dari perguruan tinggi dan 3 responden tersebut sudah memikirkan dengan jelas dan matang karirnya setelah lulus dari perguruan tinggi. Pada dimensi kedua yaitu *career control* didapati bahwa 5 responden mengungkapkan bahwa mereka masih kurang yakin bisa mendapatkan pekerjaan yang sesuai karena pengalaman yang dimiliki masih kurang, mereka juga mengungkapkan kemungkinan mereka akan merasa stres apabila tidak diterima bekerja dimana-mana sedangkan 5 responden merasa yakin akan mendapatkan pekerjaan yang sesuai karena adanya pengalaman yang mereka sudah dapatkan sebelumnya. Pada dimensi ketiga yaitu *career curiosity* didapati bahwa 7 responden belum mencari tahu lebih dalam mengenai kemampuan dan keterampilan apa saja yang dibutuhkan mengenai dunia kerja, mereka juga mengungkapkan bahwa saat ini mereka hanya konsen pada pengerjaan skripsi dan 3 reponden lainnya mengungkapkan bahwa mereka sudah mencari tahu lebih dalam mengenai kemampuan dan keterampilan apa saja yang dibutuhkan mengenai dunia kerja. Pada dimensi keempat yaitu *career confidence* didapati bahwa 4 responden mengungkapkan bahwa mereka merasa kurang yakin dengan karirnya apakah mereka mampu menyelesaikan masalah dan mampu mengatasi hambatan karirnya dimasa depan sedangkan 6 responden lainnya mengungkapkan bahwa mereka yakin mampu menyelesaikan masalah dan hambatan dalam karirnya di masa depan.

Berdasarkan penjelasan dari hasil wawancara menunjukkan adanya hasil yang berbeda-beda terkait dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir. Fenomena mahasiswa pada tingkatan akhir yang masih bingung dengan karirnya setelah lulus dapat mengakibatkan dampak adanya ketidaksenjangan antara jurusan yang ditekuni dengan pekerjaan yang dipilih. Padahal, dengan terjadinya ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan yang digeluti selama perkuliahan dengan bidang pekerjaan yang dipilih dan dijalani akan berdampak pada kurangnya kemampuan menguasai pekerjaan yang dilakukan serta kurangnya keterampilan di bidang pekerjaan baru yang tidak sesuai dengan bidang ilmunya (Suryani, 2015). Senada dengan itu, Wang dan Fu (2015) menyatakan bahwa mahasiswa sebagai insan yang akan menghadapi masa transisi dari sekolah (institusi perguruan tinggi/universitas) ke pekerjaan (*school to work transition*), sangat penting mulai dari sejak awal untuk mempersiapkan kemampuan dan wawasan yang akan diperlukan untuk dipergunakan atau diimplementasikan dalam karirnya di masa depan.

Hasil tinjauan literatur menunjukkan bahwa adaptabilitas karir di pengaruhi oeh faktor internal dan eksternal individu. Faktor eksternal yang memengaruhi adaptabilitas karir, yakni demografi seperti usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja (Creed & Patton, 2003); dan lingkungan sekitar, yaitu orang tua dan teman sebaya (Giffari & Suhariadi, 2017). Faktor internal yang memengaruhi yaitu *self efficacy*, *attachment & personality* (Brtley & Robitschek, 2000); *locus of control* (Duffy, 2010); *hardiness* (Rosulin & Paramita, 2016).



Dari uraian literatur hasil penelitian yang telah dipaparkan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir, salah satunya adalah *hardiness*. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap 10 mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar, didapati hasil bahwa semua responden mengungkapkan bahwa sebagai mahasiswa tahap akhir mereka memiliki beban untuk segera menyelesaikan studinya, responden juga mengungkapkan bahwa mereka mengalami kesulitan ketika menghadapi stres pada banyaknya tugas/revisi yang di berikan oleh pembimbing. Dengan adanya berbagai tugas/revisi yang ada, sehingga menjadi tekanan bagi individu. Sebanyak 6 orang responden mengatakan bahwa mereka sering menunda-nunda waktu untuk melakukan bimbingan dan mengerjakan revisi yang diberikan. Jawaban-jawaban tersebut mengindikasikan kurang tepatnya cara dalam merespon tekanan atau stres. *Hardiness* adalah suatu karakteristik yang menjadikan individu untuk lebih kuat, tahan, stabil, dan optimis di tengah berbagai situasi dan kondisi sulit yang dialami serta mampu mengurangi efek negatif yang dihadapi (Kobasa, 1979).

Dari hasil penelitian yang sudah ada menunjukkan bahwa dengan memiliki *hardiness* yang tinggi maka tingkat kesiapan dan kepercayaan diri seseorang untuk memasuki dan bergelut di dunia kerja lebih tinggi (Greenleaf, 2011). Senada dengan itu, berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Schultz dan Schultz (2002) didapati bahwa seseorang dengan tingkat *hardiness* yang tinggi lebih mampu menguasai diri dan membangun kepercayaan diri yang kuat sehingga ketika diperhadapkan melawan situasi

yang sulit, bisa diatasi dan dilalui. Berbanding terbalik dengan seseorang yang memiliki tingkat *hardiness* rendah, tidak mampu melihat potensi dalam diri serta semangat juang lemah bahkan cenderung diatur oleh nasib. Dengan karakteristik seperti itu maka akan berdampak pada cara memandang hidup, di mana tingkat harapan hidup menjadi kurang, mudah menyerah dan putus asa di tengah situasi dan kondisi sulit yang dialami, tidak maksimal dalam mengusahakan tujuan yang hendak dicapai kedepannya sehingga menimbulkan berbagai kegagalan dalam hidup.

Maddi dan Hightower (1999) mengemukakan bahwa *hardiness* mengacu pada sikap kepercayaan, keberanian dan motivasi diri untuk membuat keadaan yang membuat keadaan yang menekan bukan sebagai ancaman namun menjadi sebuah peluang untuk mengembangkan diri. Khaledian, Hasanvand & Pour (2013) juga mendefinisikan *hardiness* sebagai atribut kepribadian yang menggambarkan sebuah orientasi yang lebih optimis, keberanian dan motivasi dalam mengatasi penyebab stress yang dialami dalam sehari-hari. Kobasa (1979) mengemukakan *hardiness* adalah karakteristik dalam diri seseorang yang mendorong dirinya untuk menghadapi stres melalui interaksi khusus dan interaksi sosial sehingga membentuk ketahanan diri di tengah berbagai situasi bahkan mampu mengubah tantangan berupa tekanan menjadi peluang untuk semakin berkembang.

Indikator perilaku *hardiness* ditunjukkan dengan sikap komitmen terhadap pilihannya dengan tidak menyerah karena tekanan, upaya yang konsisten pada pilihan. Sikap control dengan penuh tanggung jawab terhadap

masalah yang dialaminya dan sikap tantangan dengan menganggap situasi menekan dipandang sebagai kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan. Terdapat hasil penelitian yang menunjukkan *hardiness* dapat meningkatkan beberapa perilaku, seperti efikasi diri (Hidayat & Damaianti, 2018); *Emotion-fokused coping* (Hasanah, 2019); prestasi kerja (Olivia, 2014); *Subjective Well-Being* (Anggaraini & Prasetyo, 2015); perilaku social (Ayudhia & Kristiana, 2016); regulasi diri (Amalia, 2017); adaptabilitas karir pada mahasiswa (widakdo & Fajriyanthi, 2018).

*Hardiness* adalah salah satu elemen penting yang perlu dimiliki seorang mahasiswa untuk terjun ke dalam dunia kerja dengan berbagai tantangan yang siap menghadang di dalamnya. (Savickas, 2012) menekankan betapa pentingnya *hardiness* dalam penyesuaian karir yang akan digeluti, tidak hanya dalam mengerjakan tugas pekerjaan tetapi juga mampu bersosialisasi dengan rekan kerja baru dan aturan-aturan di tempat kerja sehingga pada akhirnya dapat mencapai kesuksesan. Melalui penelitian yang telah dilakukan oleh Ratih Rosulin dan Paramita (2016) didapati bahwa adaptibilitas karir seorang siswa berkaitan secara signifikan dengan *hardiness* yang dimiliki. Senada dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh Cotzee dan Harry (2014) juga mendapati keterkaitan secara erat antara adaptibilitas karir dengan *hardiness*. Dari kedua hasil penelitian ini, memperlihatkan bahwa secara signifikan dengan tingkat *hardiness* yang tinggi akan membentuk seorang individu dalam dirinya mengatasi masalah yang terjadi, termasuk dalam proses *problem-focused coping* dan mengokohkan semangat untuk bertahan dalam penyesuaian karir.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Huang (2015) juga menunjukkan bahwa antara *hardiness* dengan *career decision self efficacy* akan menciptakan hubungan yang bersifat positif bagi mahasiswa. Tingkat *hardiness* yang tinggi menumbuhkan dan menghadirkan rasa percaya diri yang lebih tinggi sehingga ketika mahasiswa dengan *hardiness* yang tinggi pada dirinya akan mampu mengambil keputusan yang tepat mengenai karirnya. Berbanding terbalik dengan mahasiswa yang memiliki skor *hardiness* lebih rendah akan kesulitan dalam menentukan karir yang akan ia jalani kedepannya. Senada dengan hasil penelitian tersebut, Greenleaf (2011) dalam penelitian yang telah ia lakukan, mendapati bahwa *hardiness* sangat berpengaruh bahkan berperan penting dalam menentukan seberapa besar kesiapan dan kepercayaan diri untuk mengalami dan menghadapi peralihan ke dunia kerja. Tingkat *hardiness* tinggi akan memungkinkan seseorang melihat tantangan dalam peralihan ke dunia kerja sebagai peluang untuk semakin berkembang dan siap menekuni pekerjaan yang akan diemban di masa yang akan datang. Berangkat dari beberapa penjelasan yang telah dipaparkan tentang seberapa pentingnya *hardiness* bagi kalangan mahasiswa yang akan beralih ke dalam dunia kerja, maka dari itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Hardiness* terhadap Adaptabilitas karir pada Mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yaitu, apakah *hardiness* memiliki kontribusi terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat Akhir di Kota Makassar?

## 1.3 Tujuan Masalah

Untuk melihat kontribusi *hardiness* terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitaian ini diharapkan menambah pengetahuan terkait teori tentang adaptabilitas karir dan salah satu faktor yang memengaruhinya yaitu *Hardiness*.

### 2. Manfaat Praktis

Diharapkan dari penelitian ini adalah dapat memberikan informasi akan pentingnya meningkatkan adaptabilitas karir pada mahasiswa dengan memiliki kepribadian *hardiness*.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Karir**

Karir merupakan rangkaian peristiwa yang berlangsung dalam kehidupan seseorang di mana di dalamnya meliputi berbagai macam pekerjaan dan peran yang diembannya, sehingga kesatuan dari hal-hal tersebut membentuk komitmen seseorang terhadap pekerjaan sebagai bentuk dari pengembangan dirinya (Super, 1980). London dan Stump (dalam Korsakiene & Smaliukiene, 2014) menambahkan bahwa karir berhubungan dengan pekerjaan yang dijalani selama sepanjang hidup.

Karir biasanya dibicarakan dalam kerangka waktu kehidupan dan berkaitan dengan aktivitas-aktivitas yang dilakukan sebelum, selama, pasca bekerja, dan dilakukan dalam berbagai konteks peran kehidupan (Richardson, 1993). Dapat dikatakan bahwa karir merupakan alur kehidupan individu yang melibatkan waktu dan pekerjaan atau pun peran dalam kehidupannya. Yang berarti termasuk aktivitas sehari-hari seperti anak, pelajar, orang tua, atau pekerja sukarela dan juga pekerjaan-pekerjaan yang memiliki rangkaian jabatan, dan kedudukan yang mengarah pada dunia kerja.

Sehingga, karir melibatkan seluruh perjalanan pekerjaan individu yang menyatu dengan aspek kehidupan. Artinya proses perkembangan karir digambarkan sebagai proses seumur hidup dan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal dalam kehidupan individu. Faktor internal terdiri dari intelegensi, bakat, minat, kepribadian, harga diri, gender

dan nilai; sedangkan faktor eksternal terdiri dari keluarga, latar belakang sosial ekonomi, teman sebaya, dan institusi pendidikan (Rahma, dalam Zahra, 2018)

## **2.2 Adaptabilitas karir**

### **2.2.1 Definisi Adaptabilitas Karir**

Goodman (1994) mendefinisikan adaptabilitas karir adalah kemampuan seseorang untuk beradaptasi, dengan persyaratan sebuah pekerjaan dan pada kemampuan untuk mengubah serta mengembangkan pekerjaannya sesuai dengan kebutuhannya. Adaptabilitas karir pertama kali dicetuskan oleh Super pada tahun 1979 yang dikatakan sebagai kesiapan untuk menghadapi perubahan situasi dan kerja (Savickas, 1997). Kemudian mengemukakan konsep kematangan karir yang lebih berfokus pada remaja, namun konsep tersebut tidak cukup mewakili perkembangan karir selain remaja seperti masa anak-anak, atau dewasa.

Savickas kemudian mengajukan adaptabilitas karir sebagai konstruk utama dalam perkembangan karir dari masa kanak-kanak hingga dewasa. Adaptabilitas karir didefinisikan sebagai kesiapan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang terprediksi dengan berpartisipasi dalam peran kerja, serta mampu menguasai situasi yang tidak terduga yang mungkin terjadi karena perubahan pekerjaan, kondisi kerja, pendidikan, serta mampu mengatasi situasi tersebut (Savickas, 1997). Adaptabilitas karir menunjukkan kesiapan individu dalam

menyesuaikan diri dengan tugas perkembangan karir yang terjadi saat ini maupun yang akan datang (Savickas, 2005).

Adaptabilitas karir didefinisikan oleh Rottinghaus, Day, & Borgen (2005) sebagai kecenderungan yang mempengaruhi cara seseorang dalam melihat kapasitasnya, untuk merencanakan dan menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan dalam karirnya, terutama dalam menghadapi hal-hal yang tidak terprediksi. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Duffy (2010) bahwa adaptabilitas karir merupakan sebuah kemampuan kritical individu untuk mengarahkan proses pengambilan keputusan dalam karir dan dunia kerja. Creed et al. (2009), mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai proses regulasi diri, yang menekankan pentingnya hubungan antara individu dengan lingkungannya, dan menekankan bagaimana individu dapat mengelola masalah yang dihadapi.

Savickas (2013) menjelaskan lebih lanjut bahwa adaptabilitas karir merupakan sumber psikososial yang ada pada diri individu untuk mengatasi masalah-masalah yang sulit melalui regulasi diri. Sehingga dianggap sebagai proses yang dilakukan dalam membangun atau menentukan arah perilaku untuk membuat karir yang lebih bermakna. Sebelumnya Savickas & Porfeli (2012), menjelaskan teori konstruksi karir dikonseptualisasikan sebagai sumber daya pengaturan mandiri dan serangkaian kompetensi yang membantu karyawan menghadapi perubahan dan tantangan karir, mengelola secara proaktif karir mereka,



dan mempertahankan serta meningkatkan kecocokan diri dengan lingkungan dalam konteks pekerjaan dan karir.

Zacher (2014) mengemukakan bahwa kemampuan adaptabilitas karir telah didefinisikan sebagai konstruk psikososial yang mencerminkan sumber daya karyawan untuk mengelola tantangan pekerjaan dan karir yang akan mempengaruhi integrasi mereka dalam lingkungan sosial mereka. Hal yang sama dikatakan oleh Zacher, Ambiel, & Noronha (2015) adaptabilitas karir merupakan sumber daya yang dapat membantu karyawan untuk mengelola karir secara efektif terhadap perubahan dan tantangan. Selain itu Bocciardi et al (2017) mendefinisikan adaptabilitas karir merupakan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan keadaan yang berhubungan dengan karir dan memprediksi kemajuan dalam pengembangan karir.

Dapat disimpulkan dari pemaparan tersebut bahwa adaptabilitas karir adalah konstruk psikososial yang dikemukakan oleh Savickas untuk menggantikan kematangan karir sebagai konstruk utama dalam perkembangan karir dari masa kanak-kanak hingga dewasa. Konsep teori yang digunakan penelitian ini adalah adaptabilitas karir yang merupakan sumber kemampuan pencapaian kesuksesan pada seseorang yang secara langsung berhubungan dengan perkembangannya, berkaitan dengan orientasi karir yang positif dan persiapan karir yang lebih baik. Sehingga mampu menghadapi perubahan dan tantangan karir dengan menentukan arah perilaku karir yang lebih bermakna terutama pada mahasiswa tingkat akhir.

## 2.2.2 Dimensi Adaptabilitas Karir

Dimensi adaptabilitas karir terdiri atas empat dimensi yaitu kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), keingintahuan (*curiosity*) dan keyakinan (*confidence*). Aspek-aspek ini menggambarkan adaptabilitas karir sebagai sumber dan strategi dipakai individu untuk mengelola tugas-tugas penting, transisi dan pengalaman-pengalaman trauma yang dialami individu seiring dengan proses pembangunan karir. Uraian mengenai empat dimensi pada adaptabilitas karir (Savickas & Profeli, 2012) yaitu:

1. Kepedulian karir (*Career Concern*) Kepedulian karir merupakan dimensi pertama yang penting dari adaptabilitas karir, kepedulian dalam artian individu memiliki kecenderungan atau kesadaran terhadap karir dan mempersiapkan masa depan karirnya (Savickas & Profeli, 2012). Kepedulian berkaitan dengan kepercayaan setiap individu dalam mencapai cita-citanya. Seseorang yang memiliki kepedulian karier akan mempunyai pandangan lebih jelas dalam melihat dan mempersiapkan apa yang akan terjadi serta yang akan dilakukan di masa depannya (Savickas, 2013). Kepedulian karir dapat dibangun dengan memiliki pandangan yang optimis dan memiliki perencanaan yang matang terhadap segala hal yang akan terjadi di masa depan, dengan melihat pengalaman yang pernah didapat di masa lalu dan keadaannya saat ini (Stoltz, 2014).

Coetzee & Harry (2014) mengatakan bahwa individu yang memiliki kepedulian karir cenderung menyadari dengan

mempersiapkan, merencanakan dan mengembangkan karir sesuai dengan keinginannya. Sama halnya yang dikatakan Creed, Fallon & Hood (2009) bahwa perencanaan karir ini melihat sejauh mana seseorang telah memikirkan berbagai kegiatan dalam rangka usaha untuk mencari informasi mengenai dunia pekerjaannya, serta sejauh mana mereka menganggap dirinya. mengetahui aspek-aspek dalam bekerja. Sikap kepedulian individu yang rendah dapat menyebabkan pesimisme akan berhasil di masa depan (Savickas & Porfeli, 2012), serta merefleksikan perilaku tanpa perencanaan, dan sikap apatis terhadap karir (Gunawan, 2016).

Kepedulian karir mahasiswa tingkat akhir ditunjukkan dengan lebih peduli mengenai masa depannya. Sehingga pada dimensi ini membantu individu dalam melihat dan mempersiapkan apa yang akan terjadi serta apa yang akan dilakukannya saat ini dan di masa depannya. Dengan dimensi kepedulian, bagaimana seseorang dalam mempersiapkan karirnya dan tujuan dimilikinya masa depan.

## 2. Pengendalian (*Career Control*)

Dimensi pengendalian mempunyai keyakinan untuk memiliki masa depannya sendiri serta tanggung jawab yang besar terhadap karirnya (Savickas, 2013). Pengendalian ini memungkinkan individu untuk lebih bertanggung jawab dalam membentuk diri dan lingkungan sekitar untuk menghadapi perubahan yang terjadi di masa depan dengan menggunakan disiplin diri, usaha dan

ketekunan (Savickas & Profeli, 2012). Mengontrol karir berarti upaya untuk meningkatkan manajemen diri melalui pengambilan keputusan dan tanggung jawab untuk masa depan.

Coetzee & Harry (2014) menjelaskan bahwa pengendalian karir dapat dilihat dari perilaku, penentuan pilihan, ketegasan, kedisiplinan dan kemampuan dalam karir. Pengendalian meliputi sikap asertif dan tegas dalam memutuskan untuk terikat dalam tugas perkembangan kerja dan mampu untuk tidak menghindar dan menunda-nunda. Individu dengan pengendalian karir rendah dikatakan memiliki kebingungan karir (*career indecision*) yang menampakkan perilaku kebingungan, penundaan dan impulsif (Gunawan, 2016).

Maggiori & Rossier (2013) mengatakan bahwa career control diindikasikan melalui perilaku disiplin yang ditunjukkan dalam kehidupan sehari-hari dan mampu bertanggung jawab atas pilihan karirnya. Creed, Fallon & Hood (2009) menjelaskan pengendalian diri sebagai sebuah perasaan optimis mengenai masa depan karir yang akan menentukan masa depan karir.

Pengendalian karir memungkinkan individu untuk meyakini bahwa mereka bertanggung jawab membangun karirnya sendiri dengan lebih yakin atas pilihan-pilihan karir dan tidak merasa terpuruk ketika perencanaan yang mereka buat mengalami kegagalan, Pengendalian mahasiswa tingkat akhir memungkinkan

diri untuk melaksanakan peran kerja dengan penuh tanggung jawab atas pilihan karirnya. Selain itu kemampuannya untuk menggunakan metode dan prinsip dalam pengambilan keputusan untuk menyelesaikan setiap masalah yang ditemuinya.

### 3. Rasa Ingin Tahu (*Career Curiosity*)

*Career curiosity* mengenai bagaimana individu terdorong untuk berfikir tentang dirinya di berbagai situasi dan peran yang dimilikinya, juga melihat bagaimana individu menjelajahi kemungkinan diri dan peluang karir di dalam pekerjaan (Savickas, 2013). Hal ini dapat diketahui dari munculnya berbagai inisiatif tinggi mengenai pekerjaannya. *Self Exploration*, eksplorasi diri merujuk pada kemauan seseorang dalam menggunakan berbagai sumber daya yang ada untuk mencari informasi mengenai karir (Creed Fallon & Hood, 2009).

Rasa ingin tahu akan membentuk sebuah pengetahuan yang berguna bagi individu untuk mengambil pilihan yang terkait dengan pekerjaan. Selain itu, individu juga akan menunjukkan sikap penyesuaian seperti melakukan percobaan, berani mengambil resiko, dan memberanikan diri untuk menanyakan hal-hal yang terkait dengan karir atau pekerjaan (Savickas, 2013). Keingintahuan karir ditunjukkan dalam beberapa perilaku seperti mencoba hal-hal baru, mengambil resiko, mencari informasi dan perasaan rasa ingin tahu (Hirschi, 2009).

Rasa ingin tahu karir memfasilitasi kecocokan yang baik antara diri dan dunia kerja dan melalui eksplorasi dan pengambilan risiko menunjukkan bahwa individu mendapatkan pengetahuan dan kompetensi baru (Savickas, 2005). Individu yang memiliki keingintahuan karir tinggi akan mempunyai antusiasme memahami pekerjaan yang dilakukannya. Sebaliknya individu dengan keingintahuan karir rendah akan menjadi individu tidak realistis (*unrealism*) terhadap dunia pekerjaan (Gunawan, 2016).

#### 4. Kepercayaan Diri Karir (*Career Confidence*)

Keyakinan yaitu sejauhmana individu yakin bahwa ia mampu untuk menyelesaikan masalah dan melakukan segala sesuatu untuk mengatasi berbagai hambatan karirnya, serta memungkinkan individu untuk mewujudkan rencana masa depannya (Savickas & Profeli, 2012). Kepercayaan diri mengacu pada kemampuan untuk membuat dan melaksanakan keputusan karir dengan bijaksana dan realistis terhadap pilihan masa depan karir (Savickas, 2013). Percaya diri dapat timbul melalui keberhasilan yang dicapai dalam melakukan aktifitas sehari-hari sehingga dapat meningkatkan penerimaan diri dan perasaan menghargai diri sendiri.

Keyakinan diri karir dapat mewujudkan minat-minatnya, antisipasi tentang keberhasilan dalam menghadapi berbagai tantangan dan hambatan (Brown, Bimrose, Barnes & Hughes, 2012). Hambatan keyakinan akaran karir membentuk kendala yang

dapat menghalang aktualisasi peran dan pencapaian tujuan-tujuan. Dengan demikian keyakinan karir sangat dibutuhkan melalui pengalaman-pengalaman yang terkait dengan aktivitas karir seperti eksplorasi diri, perencanaan dan pengendalian karir.

Keyakinan telah disamakan dengan harga diri dan self-efficacy, dimana keyakinan pada diri sendiri untuk menguasai tantangan dan menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam permasalahan karir (Savickas, 2005). Individu yang memiliki keyakinan diri tinggi akan lebih cenderung aktif melakukan penyelesaian masalah atau kesulitan dalam karir (Koen,dkk. 2010). Sebaliknya individu dengan keyakinan karir rendah akan menghasilkan hambatan karir (*career inhibition*) yang menghambat pencapaian tujuan karir individu (Gunawan, 2016).

### 2.2.3 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Adaptabilitas Karir

Hirschi (2009) memaparkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir, selain itu penelitian-penelitian terkait adaptabilitas karin menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel yang dapat mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut dibagi menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal yaitu:

#### 1. Usia

Faktor usia, menentukan pola pikir individu dalam karirnya yang terkait dengan tahap perkembangan dari seorang individu. Duffy

(2010) mengatakan bahwa remaja akhir berada pada rentang usia 18 hingga 21 tahun yang merupakan masa perkembangan remaja. Pada usia remaja telah berada pada tahap kognitif tertinggi yaitu operasional formal yang dapat mengintegrasikan apa yang telah mereka pelajari dengan tantangan di masa mendatang Santrock (2012) juga mengatakan bahwa remaja ialah masa di mana pengambilan keputusan meningkat. Dari masa remaja, masa dewasa adalah masa yang memiliki fungsi kognitif relatif matang, hal tersebut dimana individu berpikir realistis, pragmatis, reflektif dan relativistik, juga masa dewasa muda adalah puncaknya masa kreativitas (Santrock, 2012). Berdasarkan hasil penelitian Zacher (2014) pada 659 karyawan penuh waktu di Australia, menunjukkan bahwa usia dan fokus masa depan masa depan diprediksi mempengaruhi adaptabilitas karir secara keseluruhan. Sehingga pada usia remaja dan dewasa pasti akan memiliki adaptabilitas karir yang lebih baik daripada usia anak-anak.

## 2. Gender

Jenis kelamin menentukan tinggi rendahnya adaptabilitas karir pada individu. Pada usi remaja perempuan dan laki-laki memiliki pola pembentukan identitas yang berbeda. Beberapa peneliti menyatakan bahwa karir pada remaja perempuan lebih tinggi dari remaja laki-laki. Perempuan pada tahap perkembangan lebih cepat dibandingkan laki-laki, sehingga dapat mempengaruhi cara



perempuan dalam berpikir (Papalia dkk., 2009). Dengan pola rasional, remaja perempuan akan dapat lebih mudah mengelola tentang karir yang diminati, karena mereka cenderung membangun hubungan dengan orang lain untuk berinteraksi atau menggali informasi mengenai karir dan pendidikan tertentu (Mardiyati & Yuniawati 2015).

Pinasti (2011) menyebutkan bahwa perempuan juga dianggap lebih mampu dalam menyeimbangkan pilihan karir dengan pekerjaan yang memungkinkan untuk dirinya berdasarkan kemampuan dan potensi dirinya Hal ini didukung hasil penelitian Coetzee & Haryy (2014), menunjukkan bahwa gender secara signifikan diprediksi sebagai faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir. Dimana dimana perempuan lebih tinggi pada aspek kontrol atau pengendalian dibandingkan dengan laki-laki.

Selain itu perempuan memiliki kesiapan karir yang baik perempuan juga dianggap lebih mampu dalam menghadapi hambatan karir dibandingkan laki-laki (Puspasari & Rahmi, 2017). Perempuan memiliki ketelitian yang tinggi sehingga tekun terhadap tugas, lebih mengenal suatu pekerjaan yang akan dilakukan, lebih mengenali diri sendiri, dan mengetahui kemampuan yang dimiliki. Sehingga dapat dipastikan gender salah satu faktor yang memengaruhi adaptailitas karir.

### 3. *Hardiness*

Faktor dari kepribadian *hardiness* memberi dampak yang positif terhadap karir. Penelitian yang dilakukan Rosulin & Paramita (2016) mengatakan bahwa dapat membantu siswa mempersiapkan diri masuk dunia kerja serta kepribadian *hardiness* dapat memberikan individu menghadapi tekanan dan kondisi yang berubah-ubah. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Greenleaf (2011) terkait kepribadian *hardiness* yang dapat meningkatkan kepercayaan diri mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. *Hardiness* merupakan salah satu konstalasi kepribadian yang membuat individu menjadi lebih kuat, tahan, stabil dan optimis dalam menghadapi stres dan mengurangi efek negatif yang dihadapkannya yang mana akan mendorong munculnya adaptabilitas karir (Rosulin & Paranita, 2016).

Individu dengan kepribadian *hardiness* yang tinggi akan cenderung melawan tekanan yang dihadapi dalam hidupnya. Kemudian kepercayaan pada individu muncul untuk dapat melawan tekanan dan menumbuhkan rasa aman pada individu tersebut. Pada penelitian Coetzee & Harry (2013) menunjukkan bahwa *hardiness* memiliki hubungan positif dengan adaptabilitas karir pada karyawan *call center*. Di dalam jurnal tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang bekerja di *call center* dihadapkan pada beban tugas yang berat, sehingga hal tersebut membuat stres pada karyawan serta merasa sangat terbebani.

Adapun faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi adaptabilitas karir yaitu:

#### 1. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan sebuah pengaruh yang dapat memberi informasi kepada individu terkait dengan minat dan kemampuannya, ia akan mendapatkan informasi terkait dengan karir yang dipilihnya. Individu yang memiliki pengalaman kerja yang terkait dengan minat karirnya, maka akan lebih merasa bahwa pengambilan keputusan dalam karirnya sebagai proses berkelanjutan dimana mereka memiliki *contro/ personal* akan hal itu (Mardiyati & Yuniawati, 2015). Dengan pengalaman kerja individu memiliki banyak informasi yang dimiliki dan dapat menentukan rencana karirnya dengan lebih matang lagi. Pengalaman kerja yang dimiliki individu menambah informasi dan membantu individu tersebut dalam mendalami karir yang dinginkannya (Hirschi, 2009)

#### 2. Dukungan sosial

Adanya pola hubungan keluarga dapat diketahui arah pendidikan dan ekspektasi terhadap anak dari orang tua. Creed, Fallon & Hood (2009). mengatakan dukungan sosial yang dirasakan dari lingkungan sekitar dapat mempengaruhi individu yang dalam tahap perkembangan karir. Penelitian yang dilakukan oleh Giffari & Suhariadi (2017) menunjukkan bahwa

*social support* merupakan faktor penting yang memengaruhi individu dalam memilih dan membuat keputusan karir yang diinginkan.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang signifikan mempengaruhi adaptabilitas karir (Hirschi, 2009). Dukungan sosial yang dirasakan dari orang-orang terdekat mempengaruhi individu yang dalam tahap perkembangan dewasa awal untuk mengeksplorasi karir menurut Creed, Fallon & Hood (2009).

Dukungan keluarga juga dukungan teman berupa motivasi, informasi dan bantuan yang terkait dengan karir membantu individu untuk memilih karir yang dinginkannya.

### 3. Status sosial ekonomi

Status sosial ekonomi dapat mempengaruhi adaptabilitas karir. Hirschi (2009) menjelaskan bahwa dengan status sosial ekonomi yang lebih tinggi akan memiliki kesempatan yang lebih besar dalam rangka eksplorasi karir dan perencanaan karirnya. Status sosial ekonomi adalah tinggi rendahnya prestise yang dimiliki seseorang berdasarkan kedudukan yang dipegangnya dalam suatu masyarakat berdasarkan pada pekerjaan untuk memenuhi kebutuhannya atau keadaan yang menggambarkan posisi atau kedudukan suatu keluarga masyarakat berdasarkan

Status sosial ekonomi menggambarkan tentang kondisi seseorang seperti tingkat pendidikan, pendapatan dan pekerjaan. Setiap individu pasti menginginkan status sosial ekonomi yang lebih baik, namun pada kenyataannya masih banyak individu atau masyarakat yang status sosial ekonomi rendah. Status sosial ekonomi menunjukkan ketidak setaraan tertentu, dimana anggota masyarakat memiliki pekerjaan yang bervariasi prestasinya dan beberapa individu memiliki akses yang lebih besar terhadap pekerjaan dibanding orang lain yang mempengaruhi institusi masyarakat (Santrock, 2007).

#### 2.2.4 Dampak Adaptabilitas Karir

##### 1. Karir

Adaptabilitas karir penting untuk dimiliki setiap individu terutama pada para lulusan yang ingin mencari kerja. Penelitian yang telah dilakukan oleh Negru-Subtirica, dkk (2015), menunjukkan bahwa adaptabilitas karir memiliki dampak positif terhadap karir seseorang. Karir adalah setiap peristiwa penting yang terjadi dalam kehidupan individu sepanjang hidupnya (Sharf, 2006), Artinya karir rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama rentang waktu kehidupan seseorang dan rangkaian aktivitas kerja yang terus berkelanjutan.

Adaptabilitas karir yang tinggi membuat seseorang lebih banyak memproyeksikan diri pada masa depan, merasakan lebih sedikit hambatan karir, lebih mampu mewujudkan tujuan karir ke dalam perilaku. Sebaliknya adaptabilitas karir yang rendah dapat memiliki kondisi yang penuh tantangan dan perubahan yang dapat membuat individu mengalami kegagalan.

## 2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap individu yang berkerja, kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi individu dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik (Kardafi & Rakhmawati, 2017). Begitupun sebaliknya kepuasan kerja yang rendah dalam suatu organisasi atau perusahaan akan menurunkan efektifitas dan efikasi kerja mereka sehingga tujuan perusahaan tidak bisa dicapai dengan baik.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi karir berhubungan positif dengan indikator keberhasilan karir. Penelitian yang dilakukan Fiori, Bollmann & Rossier (2016) bahwa kemampuan beradaptasi karir yang positif dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, professional kesejahteraan, serta kualitas hidup, dan berhubungan negatif dengan ketegangan di tempat kerja yang dapat menyebabkan stress kerja. Selain itu kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang

atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

### 3. Stres kerja

Stres kerja adalah kondisi yang dirasakan individu berupa ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Robbins & Judge (2012) mengatakan stress kerja adalah kondisi dinamik yang individu yang menghadapi kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tapi penting. Stres kerja juga bentuk tanggapan seotang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Penelitian yang dilakukan Fiori, Bollmann & Rossier (2016) tentang dampak dari kemampuan beradaptasi karir pada kepuasan kerja dan stress kerja, yang menunjukkan bahwa individu yang memiliki adaptabilitas karir yang tinggi mengalami pengaruh negatif yang lebih sedikit pada stres kerja, dan memiliki rasa kepuasan kerja yang tinggi. Stres kerja pada karyawan akan menunjukkan perubahan perilaku, perubahan tersebut terjadi sebagai bentuk usaha mengatasi stres kerja yang dialaminya.

### 4. Kepuasan Hidup

Kepuasan hidup merupakan salah satu komponen terpenting dari *subjective well being* (Kim-Prieto et al., 2005). Kepuasan

hidup merupakan penilaian secara kognitif dimana individu membandingkan keadaannya saat ini dengan keadaan yang dianggap sebagai standar ideal. Semakin kecil perbedaan yang dirasakan antara apa yang diharapkan dengan apa yang dicapai maka semakin besar tingkat kepuasan hidup seseorang (Frisch, 2006).

Mencapai kepuasan hidup merupakan harapan dari setiap manusia, namun menjalani suatu hal yang tidak sesuai dengan keinginan individu akan menimbulkan sikap acuh tak acuh. Proses dalam tanggung jawab atas keputusan dalam karirnya harus terpikirkan sejak dini, sehingga tidak menimbulkan ketidakpuasan hidup. Diperlukan keterlibatan individu dalam proses mempersiapkan masa depan karirnya, dari kemampuan diri dalam mengatasi segala hambatan yang menghalangi diri untuk mencapai suatu yang lebih baik sepanjang karir mencapai kepuasan hidup yakni kemampuan adaptabilitas karir. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Putri & Suryani (2019) bahwa adaptabilitas karir dapat mempengaruhi kepuasan hidup pada mahasiswa. Dimana memiliki kemampuan adaptabilitas karir mampu untuk mentolerir dan menangani ketidakpastian dalam mengatur masa depan pendidikan dan karirnya.

#### 5. Keberanian

Norton & Weiss (2009) mendefinisikan keberanian sebagai kegigihan meskipun ada rasa takut, kegigihan tersebut merupakan



upaya terus menerus yang dilakukan untuk mencapai tujuan meskipun terdapat rasa takut dalam dirinya. Keberanian terbentuk karena suatu kondisi atau situasi yang dialami oleh individu sebelumnya. Hasil penelitian yang dilakukan pada remaja menunjukkan bahwa remaja dengan tingkat keberanian yang lebih tinggi cenderung lebih termotivasi untuk mencapai rencana mereka. Selain itu juga memiliki keterampilan untuk mengatasi lebih banyak permasalahan dalam hidup mereka (Ginevra, of al, 2016). Hasil penelitian yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa adaptabilitas karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberanian pada mahasiswa.

#### 2.2.5 Pengukuran Adaptabilitas Karir

##### 1. *Career Adaptability Scale (CAAS)*

Adaptabilitas karir telah banyak diukur menggunakan instrument *Career Adaptability Scale (CAAS)* yang disusun oleh Savickas & Profeli (2012). Instrument ini disusun bersama dari sejumlah ahli dari berbagai Negara, realibilitas instrument CAAS memiliki skor yang sangat tinggi, memiliki kekuatan validitas konkuren yang telah dibandingkan dengan alat ukur yang mengukur konsep kematangan karir dan berbagai aspek kematangan karir seperti, *Vocational Identity Status Assessment (VISA)*.

Skala ini memiliki instrument terdiri dari 24 item yang dikelompokkan dalam empat dimensi yaitu, Kepedulian karir, pengendalian karir, keingintahuan dan keyakinan. Penelitian internasional sebelumnya (Savickas & Porfeli, 2012) telah menemukan nilai konsistensi internal untuk keseluruhan skala sebesar 0.92. Berikut nilai untuk setiap subskala: 0.83 (*career concern*), 0.74 (*career control*), 0.79 (*career curiosity*), dan 0.85 (*career confidence*).

Skala ini banyak digunakan oleh para peneliti yaitu, Chong & Leong (2015) dengan subjek 307 mahasiswa sarjana yang memiliki pengalaman kerja, Coetzee & Harry (2014) dengan subjek 409 agen call center di Afrika. Eryilmaz & Kara (2018) juga menggunakan *Career Adaptability Scale* yang di kembangkan untuk konselor psikologis. Zacher & Griffin (2015) menggunakan *Career Adaptability Scale* pada pekerja tua dari Australia sebanyak 577 responden dengan item 24.

## 2. *Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ)*

Skala ini merupakan skala yang disusun oleh Nota, Ginevra & Soresi (2012). Dengan jumlah item 31, dengan membagi setiap dimensi *confidence* = 8 item, *control* = 3 item, *cooperation*=9, *curiosity* = 5 item dan *concern* = 6 item. Skala ini digunakan untuk mengembangkan instrument pada remaja sekolah menengah, dimana mempermudah generalisasi dan perbandingan siswa sekolah menengah yang bersekolah dengan mereka yang tidak.

## 2.3 *Hardiness*

### 2.3.1 Definisi *Hardiness*

*Hardiness* pertama kali diidentifikasi oleh Kobasa sebagai konsep kepribadian yang didasarkan pada daya tahan seseorang terhadap masalah yang dialaminya (Bissonnette, 1998). Hal ini dipertimbangkan dalam aliran psikologi positif yang mana *hardiness* dapat terjadi melalui proses penilaian kognitif, pandangan positif terhadap kehidupan dan tindakan yang beragam. Sehingga individu secara aktif memahami hubungan diri dengan orang lain, memahami tujuan diri dan mampu menghadapi masalah dalam kehidupan (Maddi, 2006).

*Hardiness* adalah susunan karakteristik kepribadian yang berfungsi sebagai sumber pertahanan individu dalam menghadapi peristiwa hidup yang menekan, dengan menjadi lebih kuat, tahan dan stabil (Kobasa, 1979). Tidak hanya itu *hardiness* mengacu pada sikap kepercayaan, keberanian dan motivasi diri untuk membuat keadaan yang menekan bukan sebagai ancaman namun menjadi sebuah peluang untuk mengembangkan diri (Maddi, 1992).

Kobasa (1982) mendefinisikan kepribadian *hardiness* adalah tipe kepribadian, yang memandang peristiwa-peristiwa hidup, yang potensial mendatangkan stres sebagai suatu yang tidak mengancam melainkan sebuah tantangan. *Hardiness* juga didefinisikan oleh Pollock (dalam Bissonnette, 1998) sebagai penggunaan sumber daya

ego yang diperlukan untuk menilai, menafsirkan serta menghadapi *stressor* kesehatan. Individu yang memiliki kepribadian *hardiness* akan memiliki sikap senang dalam membuat suatu keputusan yang menyongsong masa depan (Kobasa, 1979). *Hardiness* muncul sebagai sikap kepercayaan diri sehingga memotivasi seseorang untuk menanggapi keadaan menekan dengan mengubah menjadi sebuah peluang untuk berkembang (Maddi, 2002). Selain itu Wiebe (1991) juga mendefinisikan *hardiness* adalah salah satu tipe kepribadian yang secara utama tahan terhadap stress, dan merupakan kombinasi dari karakteristik kepribadian yang dapat dipercaya memberi gambaran individu yang tetap sehat walau dalam keadaan kurang baik sekalipun. Lebih lanjut Maddi (2004) mengatakan bahwa individu dengan kepribadian *hardiness* akan mampu memotivasi diri dan memiliki keberanian untuk mengembangkan masa depannya, tanpa merasa tertekan dengan keadaan yang menekan.

Menurut Hadjam (2004), kepribadian tahan banting (*hardiness*) mengurangi pengaruh kejadian-kejadian hidup yang mencekam dengan meningkatkan penggunaan strategi penyesuaian, antara lain dengan menggunakan sumber sumber sosial yang ada di lingkungannya untuk dijadikan tameng, motivasi, dan dukungan dalam menghadapi masalah ketegangan yang dihadapinya dan memberikan kesuksesan. Kreitner & Kinicki (2005) mendefinisikan bahwa *hardiness* melibatkan kemampuan secara sudut pandang atau

secara keperilakuan dengan mengubah stresor yang negatif menjadi tantangan yang positif.

Senada dengan Khaledian, Hasanvand & Pour (2013) juga mendefinisikan *hardiness* sebagai atribut kepribadian yang menggambarkan sebuah orientasi yang lebih optimis, keberanian dan motivasi dalam mengatasi terhadap penyebab stress yang dialami dalam sehari-hari. Sehingga *hardiness* seringkali digunakan untuk menjelaskan mengapa individu dapat bertahan dalam situasi sulit sedangkan individu yang lain memilih untuk menyerah.

Subramanian & Vinothkumar (2009) mendefinisikan kepribadian *hardiness* merupakan atribut internal yang melekat yang dapat memberikan keberanian, dan motivasi untuk terlibat dalam tugas-tugas yang berbeda, pentingnya, interaksi sosial yang mendukung, dan mengendalikan diri. Sheard & Golby (2007) *hardiness* adalah kemampuan menanggung penderitaan atau jika dikaitkan dengan stres, *hardiness* adalah kemampuan bertahan dalam situasi stres tanpa merasa tertekan. Individu yang memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi memiliki sikap yang membuat mereka lebih mampu dalam melawan stres.

*Hardiness* merupakan suatu ketahanan psikologis yang dapat membantu dalam mengelola stress (Sukmono, 2009). Individu yang memiliki kepribadian *hardiness* akan memiliki ketahanan psikologis yang kuat dimana individu tersebut akan mampu menghadapi suatu

tekanan dengan cara mengubah *stressor negative* menjadi suatu tantangan yang positif. *Hardiness* merupakan dasar seseorang untuk memandang dunia lebih positif, meningkatkan standar hidup, mengubah hambatan dan tekanan ke dalam pembangunan dan sumber pertumbuhan.

Subramanian dan Vinothkumar (2009) berpendapat bahwa kepribadian yang tahan banting merupakan atribut internal yang melekat yang dapat memberikan keberanian dan motivasi untuk terlibat dalam tugas-tugas yang berbeda, pentingnya interaksi sosial yang mendukung, dan mengendalikan diri. Kepribadian *hardiness* yang digunakan dalam mengatasi peristiwa yang penuh dengan tekanan tersebut dapat meminimalkan tingkat tekanan yang ada dengan mengubah tekanan tersebut menjadi sesuatu yang menguntungkan dan menyelesaikan konflik. Selain itu *hardiness* juga suatu operasionalisasi keberanian *eksistensial* yang memfasilitasi untuk pencarian makna hidup yang sedang berlangsung (Maddi, dkk, 2002). Dimana individu tersebut antusias menyongsong masa depan, karena perubahan-perubahan dalam kehidupan dianggap sebagai suatu tantangan serta berguna untuk pengembangan hidupnya.

Dapat disimpulkan bahwa *hardiness* adalah kepribadian yang dikemukakan oleh Kobasa untuk mengembangkan konsep kepribadian yang didasarkan oleh daya tahan seseorang terhadap masalah yang dialaminya. *Hardiness* adalah ketangguhan dari sikap

individu yang mampu untuk mengubah keadaan sulit menjadi sebuah peluang besar. Dengan begitu penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Kobasa yang mengatakan individu yang memiliki kepribadian hardiness dapat membuat keputusan yang baik serta menyongsong masa depan, dan menganggap setiap perubahan dalam kehidupan adalah tantangan yang berguna untuk perkembangan hidupnya.

### 2.3.2 Komponen *Hardiness*

Adapun komponen-komponen dalam hardiness yang dikemukakan oleh Kobasa (1979), yaitu:

#### 1. Kontrol

Kontrol melibatkan keyakinan bahwa individu mampu mempengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya. Kontrol yang dimaksud adalah kemampuan memilih sendiri untuk mengambil tindakan atau keputusan yang pasti dalam menangani masalah yang menimbulkan stres. Kemudian kontrol kognitif atau yaitu menafsirkan, menilai dan menggabungkan pengalaman menekan dalam merencanakan strategi untuk hidup yang berkelanjutan, serta keterampilan mengatasi stres dalam semua situasi yang menekan (Kobasa (1979)).

Kontrol adalah kecenderungan untuk menerima dan percaya bahwa mereka dapat mengontrol dan mempengaruhi suatu kejadian dengan pengalamannya ketika berhadapan dengan hal-

hal yang tidak terduga (Kreitner & Kinicki, 2005). Selain itu Maddi, et all (2009) menjelaskan kontrol adalah keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk mempengaruhi kejadian-kejadian yang ada dalam hidupnya. Kontrol merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk tetap berusaha mengubah lingkungan yang penuh stres menjadi kesempatan untuk belajar dan bertumbuh, walaupun dalam keadaan sangat buruk (Maddi, 2004).

Individu memiliki kontrol yang tinggi akan selalu optimis dalam menghadapi hal-hal diluar kendali, dan cenderung berhasil dalam menyelesaikan masalah (Kobasa, 1979). Sebaliknya individu akan merasakan pasif, merasa takut mengendalikan semua situasi, dan kurang inisiatif. Cenderung merasa tidak memiliki sumberdaya dalam diri, dan ketidak mampuan jika berhadapan dengan masalah yang menekan sehingga menimbulkan stres. Selain itu kontrol berupa perasaan bahwa seseorang dapat menyebabkan timbulnya suatu kejadian dalam kehidupan dan orang tersebut dapat mempengaruhi lingkungannya (Taylor, 1995).

Hasil penelitian Qaisar (2012) mengatakan motivasi berprestasi dapat dikontrol oleh diri sendiri, dan proses hasil kegiatannya tergantung pada ide sendiri tentang tanggung jawab pribadi untuk sukses atau gagal. Mereka memiliki keyakinan



kontrol yang lebih besar daripada orang-orang yang memiliki kepribadian hardiness rendah, memiliki keterbukaan yang lebih untuk mengubah suatu stressor yang negative menjadi suatu tantangan dalam hidup.

## 2. Komitmen

Kobasa (1979) menjelaskan komitmen akan mengacu pada proses melibatkan diri dalam setiap kegiatan dan membuat individu menjadi lebih semangat. Sehingga komitmen yang tinggi akan membuat individu. melibatkan diri sepenuhnya dan lebih terencana dalam menjalani setiap kegiatannya. Kemudian Maddi, et all (2009) juga menjelaskan komitmen adalah pendekatan hidup yang ditandai dengan rasa ingin tahu dan perasaan bermakna. Memandang komitmen sebagai suatu pengabdian individu terhadap pekerjaan, keluarga, dan nilai-nilai penting lainnya.

Komitmen adalah komponen yang memperlihatkan keterikatan individu secara penuh pada situasi yang bervariasi (Maddi & Khoshaba, 1994). Individu yang memiliki komitmen kuat tidak akan mudah menyerah pada tekanan, artinya mampu menentukan tindakan yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah, karena dalam kondisi tersebut individu akan melakukan strategi coping yang sesuai dengan nilai, kemampuan dan tujuan dalam dirinya (Antonovsky, dalam Kobasa, 1979). Sebaliknya individu

kurang memiliki komitmen akan merasa terasingkan, menarik diri dan mudah bosan terhadap tugas-tugas yang dikerjakan.

Selain itu Maddi (2004) mengatakan komitmen adalah kecenderungan individu untuk tetap bertahan dalam keadaan yang buruk. Komitmen adalah perasaan dedikasi pada diri sendiri dan pekerjaan yang akan menghasilkan keterlibatan yang aktif dan bertujuan dalam kehidupan sehari-hari (Coetzee & Harry, 2015). Individu dengan komitmen yang baik akan mengeluarkan upaya konsisten pada pilihan serta usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas dan tidak akan mudah menyerah dengan keadaan yang menekan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Qaisar (2012) tentang prestasi kerja karyawan menyebutkan bahwa meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan merupakan aspek yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik. Sehingga individu dengan tingkat kepribadian hardiness yang tinggi memiliki perasaan yang kuat dalam hidup dan memiliki komitmen kerja.

### 3. Tantangan

Maddi (2004) menjelaskan tantangan merupakan kemampuan individu untuk menerima bahwa kehidupan tidak lepas dari kejadian-kejadian yang menyebabkan stres. Kejadian yang menyebabkan stress. bahkan. dianggapnya sebagai tantangan dalam hidup. Kobasa (1979) memaparkan tantangan merupakan

keyakinan bahwa perubahan merupakan suatu bagian yang normal dari kehidupan oleh karena itu perubahan dipandang sebagai suatu kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan dan bukan sebagai ancaman.

Tantangan mengacu pada persepsi individu terhadap tuntutan tugas menjadikan stimulasi yang berguna menjadikan peluang yang untuk pengembangan diri (Maddi et al, 2009), Individu dengan karakter ini cenderung merasa bahwa kehidupan dipenuhi dengan pengalaman menarik sehingga hidup sebagai suatu yang tantangan yang menyenangkan dan memiliki kemauan untuk maju (Kobasa, 1979). Sebaliknya individu yang tidak memiliki karakter ini akan merasa terancam, dan khawatir dengan adanya perubahan yang dianggap merusak menimbulkan rasa tidak aman.

### 2.3.3 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi *Hardiness*

Adapun faktor yang mempengaruhi yang *hardiness* (Bissonnette, 1998)

#### 1. Kemampuan untuk membuat rencana yang realistis

Kemampuan individu merencanakan hal yang realistis maka saat individu menemui suatu masalah, individu tersebut akan tahu apa hal yang baik. harus dilakukan dalam keadaan tersebut. Kemampuan tersebut membantu. individu untuk melihat ke depan dan mencapai tujuan yang diinginkan tanpa mengalami kesulitan emosional, finansial, sosial hingga fisik. Dengan

kemampuan tersebut maka membantu individu dalam proses adaptasi pada lingkungan maupun perubahan-perubahan yang terjadi sepanjang karirnya dan lebih memiliki toleransi terhadap stress.

## 2. Rasa percaya diri dan positif citra diri

Individu dengan rasa percaya diri dan positif citra diri akan lebih santai dan optimis dalam menghadapi hal-hal yang menekan, sehingga akan terhindar dari stress. Individu memandang suatu hal sebagai hal yang positif akibatnya memberikan pengaruh pada emosi yang positif dan perilaku yang positif yang menimbulkan kesehatan, hidup yang tenang, hubungan sosial yang baik serta fungsi sosial yang baik pula.

Perasaan mampu atau percaya diri seseorang atas kemampuannya dalam menanggulangi situasi penuh masalah mendorong individu tersebut memiliki sikap yang tenang, wajar dan optimis. Karena individu tersebut tau apa yang harus dilakukan untuk mengatasi masalah sehingga terhindar dari beban stress. Hal ini meningkatkan dan sebagai sumber dasar bagi hardiness yang merupakan kapasitas untuk bertahan dan bangkit.

## 3. Penguasaan pengalaman

Pengalaman adalah perolehan atau bertambahnya pengetahuan atau keahlian yang berasal dari praktik dalam suatu aktifitas atau melakukan sesuatu untuk jangka panjang. Persepsi kontrol atas

lingkungan mengarah pada perasaan penguasaan menjadi pengalaman yang menunjukkan, bahwa dirinya memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk berhasil yang akan meningkatkan hardiness.

Pengalaman-pengalaman yang ditemukannya seperti pengalaman berkelompok. Aktifitas yang terjadi dalam kegiatan organisasi dinilai penting untuk mengembangkan kepribadian dan merupakan salah satu pertimbangan utama dalam menjalani karir. Selain itu interaksi dengan lingkungan masyarakat dapat memengaruhi kualitas hidup. Hal ini karena hidup manusia tergantung pada alam yang mana mengharuskan menyesuaikan diri dengan alam dan menjadikan manusia dapat memanfaatkan alam sekitarnya.

#### 4. Pola Asuh

Perkembangan kepribadian tidak lepas dari lingkungan keluarga. Hal ini menjadi sarana utama yang menghasilkan pembelajaran seseorang dalam bergaul, berkomunikasi dan berperilaku dengan baik. Orang tua orang dewasa memiliki dampak yang signifikan pada anak. Hubungan yang hangat, positif dan peduli yang ditunjukkan untuk kesejahteraan anak dan selaras dengan kebutuhan anak, memberikan kontribusi bagi perkembangan profil tangguh atau hardiness. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni & Nawangsa (2018)

menunjukkan bahwa gaya pengasuhan berpengaruh secara signifikan terhadap hardiness.

#### 5. *Social Support*

American Psychological Association (2015) menjelaskan bahwa *social support* merupakan umpan balik dari orang lain yang menunjukkan tindakan berupa perilaku membantu atau menenangkan dengan tujuan menolong orang lain dalam menghadapi masalah biologis, psikologis maupun sosial. Dukungan biasanya diberikan oleh individu yang memiliki hubungan interpersonal dalam lingkungan sosial seperti keluarga, teman, tetangga, lembaga keagamaan, rekan kerja, kelompok sosial, atau praktisi.

Maddi (2004) menyatakan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan yang signifikan dengan *Hardiness*. Sehingga individu yang mendapatkan dukungan sosial baik berupa materi, motivasi, dan informasi dari orang-orang sekitarnya dapat menghadapi masalah yang dapat menimbulkan stress, dengan begitu membuat individu tersebut menjadi lebih kuat dan stabil dalam membuat keputusan, beradaptasi dengan lingkungan karirnya.

#### 2.3.4 Dampak *Hardiness*

##### 1. *Coping Stres*.

Kobasa mengatakan bahwa seseorang yang memiliki *hardiness* akan mampu menghadapi *coping stres* dari pada orang-orang yang

ketahanan psikologisnya rendah (Kobasa, 1979). Dikarenakan orang-orang yang memiliki ketahanan menganggap diri mereka sebagai individu yang memilih. situasi stres itu sendiri atau *stressor* yang mereka hadapi membuat kehidupan lebih menarik dan menantang bukan kepada membebani diri dengan. tekanan-tekanan tambahan. Stres sendiri merupakan kondisi gangguan mental yang dialami oleh seseorang dengan kondisi menekan dalam suatu tujuan atau kesempatan yang memiliki hambatan atau masalah (Robbins & Judge, 2012).

Stres dapat saja positif dan negatif, bila seseorang memandang sebagai tantangan seperti ketika berada pada lingkungan yang menekan atau dapat pula sebagai hambatan atau halangan dalam suatu. Kondisi yang diperoleh dari lingkungan yang menekan atau mengalami masalah-masalah dalam. hidup bila kurang memiliki *hardiness* menyebabkan individu mengalami stress dan timbul rasa cemas (Anggraeni & Jannah, 2014).

Selain itu *hardiness* sangat mampu mengurangi akibat buruk dari stress, Kobasa banyak meneliti *hardiness* yang menyebutkan bahwa *hardiness* sangat efektif dan berperan ketika terjadi periode stres dalam kehidupan seseorang. Hal ini dapat terjadi karena mereka tidak terlalu menganggap stres sebagai suatu ancaman. Hasil penelitian Taylor (1995) bahwa *hardiness* membantu mengurangi respon cardiovascular terhadap stres dan lebih sehat secara fisik dan mental.

## 2. Adaptasi (penyesuaian diri)

Dampak lain yang diberikan oleh *hardiness* menurut Kobasa, Maddi & Kahn (1982) yaitu, membantu dalam proses adaptasi individu. Dimana *hardiness* yang tinggi pada individu akan sangat membantu dalam melakukan proses adaptasi terhadap hal-hal yang baru, hasil penelitian yang dilakukan oleh Greenleaf (2011) bahwa *hardiness* dapat berpengaruh kuat terhadap transisi karir mahasiswa perguruan tinggi, ketika dihadapkan dengan tantangan-tantangan yang beragam seperti pindah kota baru, mencari teman baru beradaptasi dan ekonomi.

## 3. *Problem solving*

Stress yang dihadapi oleh mahasiswa menunjukkan bahwa hal tersebut dapat mengakibatkan penghalang terhadap konsentrasi, *problem solving*, dan kemampuan lain yang diperlukan untuk pembelajaran mahasiswa. *Problem solving* yang buruk dimiliki oleh mahasiswa dapat di tingkatkan ketika individu memiliki sifat *hardiness*. Temuan yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan *hardiness* memiliki kemampuan untuk melawan ketidak efektifan dalam pemecahan masalah dengan tiga komponen pada sifat *hardiness* (Maddi, 2002).

## 4. *Burnout*

Bumout menggambarkan pola kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan prestasi pribadi (Elder dkk, 2009).



Dampak dari kelelahan emosional individu akan bervariasi dari setiap individu. Bentuk perasaan tersebut seperti mudah tersinggung, perasaan bahwa individu tidak memiliki lebih untuk memberi dan secara emosional kewalahan oleh pekerjaan. Hal ini dapat menyebabkan sikap tidak baik, acuh tak acuh, tidak tertarik, mencela, merendahkan, dan penurunan kesehatan fisik. Eldee, dkk (2009) mengatakan bahwa hardiness salah satu faktor internal yang berfungsi sebagai pelindung terhadap burnout dan gejala negatif lainnya yang dihasilkan dari keterpurukan tempat kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprilia & Yulianti (2017) bahwa semakin rendah burnout seseorang maka sebaliknya semakin tinggi pula hardiness seseorang.

#### 5. Beban Kerja

Beban kerja diketahui dapat memengaruhi stress kerja secara signifikan (Kusnadi, 2014). Beban kerja bukan berpusat pada tugas, melainkan pada manusia yakni beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja fisik dimana berkaitan dengan aktivitas fisik serta usaha yang dilakuka dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sedangkan beban kerja mental, aktivitas dan perseptual yang dibutuhkan termasuk juga tekanan waktu selama pekerjaan, perasaan tidaka aman, dan keberhasilan yang dicapai dalam pekerjaan.

Bekerja di bawah tekanan waktu untuk mencapai target merupakan sumber stress yang sering ada di tempat kerja. Sehingga dibutuhkan *hardiness* yang memberikan kontribusi kepribadian yang menguntungkan untuk mengatasi tekanan-tekanan tersebut. Dengan begitu individu tidak mudah lari dari penyesuaian diri yang maladaptif. Individu akan memiliki ketahanan untuk merasakan beban kerja tersebut, melakukan hal-hal yang dapat menurunkan tekanan dalam kerja dan beradaptasi pada situasi tersebut.

### 2.3.5 Pengukuran *Hardiness*

#### 1. *Hardiness scale*

*Hardiness scale* merupakan skala yang yang di gunakan Maddi, Kobasa. dan mahasiswa di University of Chicago pada awal 1980-an dengan jumlah 53 item (Bartone, 2007). Kemudian Bartone (2007) membuat *a short scale hardiness* dengan jumlah 15 item dengan disusun berdasarkan tiga komponen *hardiness* yaitu komitmen, kontrol, dan tantangan. Skala digunakan oleh Munsterteiger (2015) pada siswa yang terdaftar dalam kursus pengantar psikologi di dua perguruan tinggi seni liberal di Upper Midwest, dengan total sampel 90 orang siswa.

#### 2. Akademik *Hardiness Scale*

Akademik *hardiness scale* (AHS) disusun oleh Benishek & Lopez (2001) dengan berdasarkan 3 komponen teori Kobasa, yaitu kontrol yang merupakan pemahaman peristiwa yang berpotensi

sebagai kontrol pribadi atas peristiwa kehidupan yang penting. Komitmen dimana memahami peristiwa yang berpotensi stres sebagai hal yang bermakna dan berharga, dan *challenge* (tantangan) merupakan kemampuan seseorang dalam menangkap *stresor* negatif menjadikan sebagai tantangan positif agar dapat berkembang dengan baik.

Pada AHS terdapat 40 item yang terdiri dari 14 item dari komponen kontrol, 15 item dari komponen komitmen dan 11 item dari komponen challenge. Saat ini hasil uji item total correlation membuat 13 item dari 40 item yang telah gugur sehingga tersisa 27 item (6 item kontrol, 14 item komitmen dan 7 item challenge). Dengan 27 item yang tersisa koefisien alpha sebesar 0,89 untuk komitmen, 0,82 untuk challenge 0,72 untuk kontrol dan 0,91 untuk ketiga komponen saat digabungkan.

### 3. *Occupational Hardiness Questionnaire*

*Occupational Hardiness Questionnaire* (OHQ), merupakan skala yang dibuat untuk karyawan. OHQ disusun oleh Jimenez, Munoz, Hernandez & Blanco (2014), dengan berdasarkan 3 komponen hardiness teori Kobasa yakni Komitmen adalah kecenderungan untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam banyak situasi kehidupan. Kontrol mengacu pada kecenderungan untuk percaya dan bertindak seolah-olah seseorang dapat memengaruhi jalannya peristiwa. Tantangan didasarkan pada keyakinan bahwa perubahan dalam setiap hidup adalah cara hidup normative.

Pada OHQ terdapat 15 item yang terdiri dari 5 item dan komponen komitmen, item komponen kontrol, dan 5 item komponen tantangan. OHQ merupakan skala yang telah di gunakan sebelumnya di Spanyol yang juga berfokus pada hardiness di tempat kerja oleh Jimenez, Munoz, Hernandez & Blanco (2014). Dan dikembangkan lagi pada penelitian dengan sampel yang lebih besar dan menghilangkan 2 item yang sebelumnya adalah 17 item, menjadi 15 item.

## **2.4 Mahasiswa Tingkat Akhir**

### **2.4.1 Definisi Mahasiswa**

Winkel (2004) mengemukakan bahwa mahasiswa tingkat akhir memiliki rentang usia 20-25 tahun. Berdasarkan rentang usia tersebut, mahasiswa tingkat akhir telah memasuki tahap transisi dari masa remaja ke dewasa yang disebut sebagai tahap perkembangan beranjak dewasa yang terjadi pada rentang usia 18-25 tahun (Santrock, 2012). Masa beranjak dewasa ditandai dengan eksperimen dan eksplorasi. Dalam hal ini, banyak individu masih mengeksplorasi jalur karir yang ingin diambil, ingin menjadi individu seperti apa, dan gaya hidup apa yang mereka inginkan (Santrock, 2012). Tanner dan Arnett (2009) menjelaskan bahwa mahasiswa tingkat akhir memiliki beberapa tugas perkembangan seperti membangun kemandirian dalam karir, tempat tinggal, dan hubungan romantis, menentukan tujuan hidup secara spesifik, dan berkomitmen untuk mengambil peran serta tanggung

jawab selayaknya orang dewasa dalam hal karir, hubungan romantis dan pernikahan, dan peran sebagai orang tua. Kesimpulan yang dapat ditarik dari pemaparan di atas adalah mahasiswa tingkat akhir merupakan mahasiswa berusia 20-25 tahun yang berada dalam masa beranjak dewasa yang ditandai dengan eksperimen dan eksplorasi.

#### 2.4.2 Karakteristik mahasiswa tingkat akhir yang memasuki masa beranjak dewasa

Arnett (2015) menjelaskan bahwa terdapat lima hal yang menjadi ciri khas pada mahasiswa tingkat akhir yang memasuki masa beranjak dewasa, yaitu sebagai berikut:

1. Eksplorasi identitas (*Identity exploration*)

Masa beranjak dewasa merupakan masa saat sebagian besar individu mengalami perubahan terkait identitas dirinya. Individu yang telah beranjak dewasa akan berusaha menemukan identitas dirinya dengan mengeksplorasi berbagai peluang dan pilihan hidup, terkhususnya dalam hal relasi romantis dan pekerjaan.

2. Ketidakstabilan (*Instability*)

Kecenderungan individu beranjak dewasa untuk mengeksplorasi identitas dan mudah mengubah keputusan dalam hidup menyebabkan ketidakstabilan dalam hal relasi romantis, pendidikan, pekerjaan, dan tempat tinggal.

3. Fokus diri (*Self focused*)

Individu beranjak dewasa cenderung berfokus pada diri sendiri sehingga memiliki otonomi besar untuk mengatur kehidupannya

sendiri. Fokus pada diri membantu individu beranjak dewasa untuk mengembangkan keterampilan dalam kehidupan sehari-hari, mendapatkan pemahaman yang lebih baik mengenai dirinya, dan mulai membangun landasan untuk kehidupan selanjutnya.

4. Perasaan di antara yang merujuk pada masa transisi (*Feeling-in between*)

Perasaan di antara merupakan perasaan ketika individu beranjak dewasa tidak menganggap dirinya sebagai remaja atau sepenuhnya sudah dewasa. Perasaan tersebut dapat muncul karena individu dewasa awal cenderung menetapkan kriteria pribadi yang dewasa seperti mampu bertanggungjawab terhadap diri sendiri, membuat keputusan secara mandiri, dan mandiri secara finansial.

5. Peluang atau optimisme (*Possibilities or optimism*)

Masa beranjak dewasa merupakan tahap perkembangan yang memberikan dua kemungkinan yaitu individu yang optimis akan masa depannya dan individu yang mengalami kesulitan untuk bertumbuh dewasa. Meskipun demikian, masa beranjak dewasa memberikan kesempatan individu untuk mengarahkan kehidupannya ke arah yang lebih positif. Dengan demikian, peluang atau optimisme meliputi berkembangnya harapan individu untuk memanfaatkan peluang yang ada dan mentransformasikan kehidupan agar lebih positif.

### 2.4.3 Tugas perkembangan karir mahasiswa tingkat akhir

Menurut Piaget, individu beranjak dewasa telah mencapai tahap kognitif formal operasional yang ditandai dengan cara berpikir yang lebih logis, abstrak, dan idealistik. Piaget menjelaskan bahwa pengetahuan yang dimiliki individu beranjak dewasa lebih banyak dibandingkan remaja (Santrock. 2012). Pada masa beranjak dewasa, pengetahuan individu bertambah dalam beberapa hal seperti kemampuan numerik, kecakapan verbal, persepsi klerikal, ketangkasan jari, pemecahan masalah, dan kecerdasan umum (Tanner & Arnett, 2009). Kemudian, individu beranjak dewasa sudah mampu membuat rencana secara sistematis dan mengaplikasikan pengetahuan untuk mencapai kesuksesan karir dalam jangka panjang (Santrock, 2012).

Kemampuan kognitif pada masa beranjak dewasa perlu dikembangkan terkhususnya dalam bidang karir. Mahasiswa tingkat akhir yang sudah memasuki masa beranjak dewasa perlu memikirkan pekerjaan yang ingin ditekuni saat dewasa nanti dengan serius. Hal ini dikarenakan pekerjaan memberikan makna yang besar terhadap kehidupan mahasiswa tingkat akhir sebagai calon tenaga kerja. Pekerjaan tidak hanya mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari, membantu melunasi biaya studi di perguruan tinggi, dan membantu keluarga, tetapi juga berperan sebagai fondasi karir saat dewasa nanti. Maka dari itu, mahasiswa tingkat akhir perlu berusaha mengembangkan identitas kerja dan membuat pilihan karir untuk jangka panjang

sehingga mereka mampu mengklarifikasi dan menemukan arah pekerjaan yang cocok dengan minat serta kemampuannya (Arnett, 2015).

Apabila dilihat dari tahap perkembangan karirnya, mahasiswa tingkat akhir berada dalam tahap eksplorasi pada rentang usia 14-24 tahun. Dalam tahap eksplorasi, mahasiswa tingkat akhir berusaha mencari informasi terkait diri sendiri dan pekerjaan untuk menentukan pilihan karir yang cocok dengannya. Pencarian informasi melibatkan perilaku individu dari merealisasikan karir yang diimpikan menjadi pekerja sesungguhnya melalui tiga proses yakni kristalisasi, spesifikasi, dan aktualisasi (Brown, 2002).

Proses pertama adalah kristalisasi, yaitu usaha mahasiswa tingkat akhir dalam mengembangkan dan merencanakan tujuan karir secara tentatif berdasarkan informasi dari lingkungan sekitarnya. Selain itu dalam tahap ini, mahasiswa tingkat akhir juga mengembangkan sikap, kepercayaan, dan AKA kompetensi yang relevan untuk merencanakan karirnya. Dengan demikian, mahasiswa tingkat akhir akan mendapatkan identitas vokasional berdasarkan preferensi kelompok pekerjaan dan tingkat kemampuan yang ia miliki. Proses kedua adalah spesifikasi, yaitu usaha mahasiswa tingkat akhir untuk mengeksplorasi karir secara mendalam dan mengalihkan pilihan karir tentatif menjadi pilihan karir yang lebih spesifik. Mahasiswa tingkat akhir dapat mengeksplorasi karirnya dengan cara menempuh pendidikan lanjutan, mengikuti



pelatihan, dan mencari pengalaman kerja. Dengan demikian, mahasiswa tingkat akhir dapat menentukan bidang pekerjaan yang diinginkan dan berkomitmen untuk menekuninya. Proses ketiga adalah aktualisasi, yaitu usaha mahasiswa tingkat akhir untuk merealisasikan pilihan karir ke dalam tindakan nyata. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mencoba berbagai bidang pekerjaan hingga menemukan bidang pekerjaan yang cocok dengannya (Brown, 2002).

Mahasiswa tingkat akhir yang melakukan eksplorasi karir secara mendalam dan memiliki komitmen karir yang pasti akan memiliki harga diri, kesejahteraan psikologis, dan penyesuaian diri dalam hal akademik, emosi, dan sosial yang tinggi (Berk, 2014). Lebih lanjut, mahasiswa tingkat akhir yang melakukan eksplorasi karir secara serius akan mampu menemukan potensi diri dan tujuan hidupnya. Sedangkan mahasiswa tingkat akhir yang terlalu banyak bermain di masa perkuliahan dan tidak memiliki tujuan karir yang jelas beresiko tidak menemukan potensi diri dan tujuan hidup (Santrock, 2012). Ketidaksiharian mahasiswa tingkat akhir dalam mengeksplorasi karir beresiko menimbulkan kecemasan, perasaan tertekan, kurangnya penyesuaian diri, kecenderungan penggunaan alkohol dan narkoba yang tinggi, dan kecenderungan melakukan seks bebas (Schwartz dkk., 2011, dalam Berk, 2014).

## 2.5 Kerangka Berfikir

Winkel (2004) mengemukakan bahwa mahasiswa tingkat akhir memiliki rentang usia 20-25 tahun. Berdasarkan rentang usia tersebut, mahasiswa tingkat akhir telah memasuki tahap transisi dari masa remaja ke dewasa yang disebut sebagai tahap perkembangan beranjak dewasa (Santrock, 2012). Masa beranjak dewasa ditandai dengan eksperimen dan eksplorasi. Dalam hal ini, banyak individu masih mengeksplorasi jalur karir yang ingin diambil, ingin menjadi individu seperti apa, dan gaya hidup apa yang mereka inginkan (Santrock, 2012).

Kemampuan kognitif pada masa beranjak dewasa perlu dikembangkan terkhususnya dalam bidang karir. Mahasiswa tingkat akhir yang sudah memasuki masa beranjak dewasa perlu memikirkan pekerjaan yang ingin ditekuni saat dewasa nanti dengan serius. Hal ini dikarenakan pekerjaan memberikan makna yang besar terhadap kehidupan mahasiswa tingkat akhir sebagai calon tenaga kerja. Pekerjaan tidak hanya mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari, membantu melunasi biaya studi di perguruan tinggi, dan membantu keluarga, tetapi juga berperan sebagai fondasi karir saat dewasa nanti. Maka dari itu, mahasiswa tingkat akhir perlu berusaha mengembangkan identitas kerja dan membuat pilihan karir untuk jangka panjang sehingga mereka mampu mengklarifikasi dan menemukan arah pekerjaan yang cocok dengan minat serta kemampuannya (Arnett, 2015).

Savickas (1997) mengatakan adaptabilitas karir adalah kesiapan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang terprediksi dengan berpartisipasi dalam

peran kerja, serta mampu menguasai situasi yang tidak terduga yang mungkin terjadi karena perubahan pekerjaan, kondisi kerja dan pendidikan. Hal ini Mahasiswa tingkat harusnya memiliki kepedulian terhadap masa depan karirnya, dengan kesadaran akan pentingnya mempersiapkan masa depan karir yang diinginkan. Selain itu mahasiswa juga memiliki kontrol terhadap karirnya, dengan penuh tanggung jawab dan tindakan yang tepat dalam menyelesaikan masalah. Mahasiswa juga harusnya memiliki rasa ingin tahu terkait karirnya, dimana individu mampu melakukan eksplorasi pada peluang yang dapat memberikan peran penting untuk karir kedepannya. Serta keyakinan diri akan usaha dan upaya yang telah dilakukan dalam mencapai karir yang diinginkan.

Namun masih ditemukan kebervariasian adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir. Hal ini ditemukan oleh peneliti dari hasil tinjauan literature dan hasil wawancara. Indikasi yang ditemukan oleh peneliti adalah beberapa mahasiswa tingkat akhir belum memikirkan dengan jelas dan matang karier apa yang akan mereka pilih setelah lulus dari perguruan tinggi nanti. Hal ini bertentangan dengan konsep dari *career concern* yang menyebutkan bahwa mahasiswa seharusnya memiliki tingkat kepedulian yang tinggi terhadap karier sehingga akan lebih siap untuk tugas-tugas dalam pencarian kerja atau kariernya nanti. Selain itu, mereka juga belum menerapkan konsep dari *career control*, hal ini diketahui berdasarkan pernyataan beberapa mahasiswa yang mengungkapkan bahwa mereka masih kurang yakin bisa mendapatkan pekerjaan yang sesuai karena pengalaman yang dimiliki masih kurang,

mereka juga mengungkapkan kemungkinan mereka akan merasa stress apabila tidak diterima bekerja dimana- mana.

Selain itu, mereka juga belum menerapkan konsep *career curiosity*, hal ini diketahui dari beberapa pernyataan mahasiswa yang mengungkap bahwa mereka belum mencari tahu lebih dalam mengenai kemampuan dan keterampilan apa saja yang dibutuhkan mengenai dunia kerja, mereka juga mengungkapkan bahwa saat ini mereka hanya konsen pada pengerjaan skripsi.

Selain itu, beberapa mahasiswa juga belum menerapkan konsep *career confidence*. Hal ini diketahui dari beberapa pernyataan mahasiswa yang mengungkap bahwa mereka merasa kurang yakin dengan kariernya apakah mereka mampu menyelesaikan masalah dan mampu mengatasi hambatan karirnya dimasa depan. Konsep *career confidence* mengharuskan mahasiswa untuk memiliki kepercayaan yang tinggi untuk memotivasi dirinya dalam bertahan saat menghadapi masalah dalam pencarian kerja, dan dengan memiliki kepercayaan karier yang tinggi, maka mahasiswa akan memiliki kemungkinan untuk mendapatkan pekerjaan.

Hasil tinjauan literatur menunjukkan bahwa adaptabilitas karier di pengaruhi oleh faktor internal dan eksternal individu. Faktor eksternal yang memengaruhi adaptabilitas karier, yakni demografi seperti usia, jenis kelamin, status social ekonomi, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja (Creed & Patton, 2003); dan lingkungan sekitar, yaitu orang tua dan teman sebaya (Giffari & Suhariadi, 2017). Faktor internal yang memengaruhi yaitu

self efficacy, attachment & personality (Brtley & Robitschek, 2000); locus of control (Duffy, 2010); hardiness (Rosulin & Paramita, 2016).

Dari uraian literatur hasil penelitian yang telah dipaparkan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir, salah satunya adalah *hardiness*. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap 10 mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar, didapati hasil bahwa semua responden mengungkapkan bahwa sebagai mahasiswa tahap akhir mereka memiliki beban untuk segera menyelesaikan studinya, responden juga mengungkapkan bahwa mereka mengalami kesulitan ketika menghadapi stres pada banyaknya tugas/revisi yang di berikan oleh pembimbing. dengan adanya berbagai tugas/revisi yang ada, sehingga menjadi tekanan bagi individu. Sebanyak 6 orang responden mengatakan bahwa mereka sering menunda-nunda waktu untuk melakukan bimbingan dan mengerjakan revisi yang diberikan. Jawaban-jawaban tersebut mengindikasikan kurang tepatnya cara dalam merespon tekanan atau stres.

Kobasa (1979) mengemukakan *hardiness* merupakan seperangkat sikap yang membuat individu menjadi lebih kuat, tahan dan stabil dalam menghadapi tekanan, dengan mengubah potensi tekanan menjadi kesempatan Indikator perilaku *hardiness* di tunjukkan dengan sikap komitmen terhadap pilihannya dengan tidak menyerah karena tekanan, upaya yang konsisten pada pilihan. Sikap kontrol dengan penuh tanggung jawab terhadap masalah yang dialaminya dan sikap tantangan dengan menganggap situasi menekan dipandang sebagai kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan.

Berdasarkan pemaparan hasil wawancara dan penelusuran literatur tersebut Peneliti menduga *hardiness* memiliki kontribusi terhadap adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir. Untuk lebih jelasnya peneliti akan menggambarkan ke dalam kerangka berfikir seperti berikut:



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Berpikir

Keterangan :

-  : Mengalami       : Subjek Penelitian  
 : Memengaruhi       : Fokus Penelitian

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori yang telah dibahas sebelumnya, maka diajukan hipotesis yang akan diuji secara empiris. Hipotesis tersebut sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Terdapat kontribusi *Hardiness* terhadap adaptabilitas karier

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat kontribusi antara *Hardiness* terhadap Adaptabilitas Karir



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Azwar (2017) mengatakan metode penelitian kuantitatif yaitu jenis penelitian yang diolah secara khusus dan sistematis berdasar pada perolehan-perolehan data angka yang kemudian diolah dengan mempergunakan metode statistik. Apabila dalam suatu penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, maka penelitian itu dikategorikan sebagai penelitian inferensial dan kesimpulan akhir yang didapatkan, hasilnya pada suatu kesalahan penolakan hipotesis nihil. Selain itu penelitian kuantitatif ini merupakan sampel yang besar.

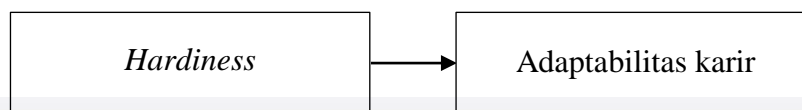
#### **3.2 Variable Penelitian**

Variable penelitian adalah segala hal yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dibahas secara mendalam sehingga memungkinkan untuk mendapatkan informasi yang sesuai dan berhubungan dengan variabel penelitian yang sedang dikerjakan. Marliani (2013) mengemukakan bahwa variable merupakan suatu konsep atau rancangan yang didalamnya terdapat beberapa variasi nilai, keadaan, kategori dan kondisi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variable adalah bagian-bagian yang penting untuk diteliti atau menjadi sasaran penelitian. Adapun variable dalam penelitian adalah

- a. Variable independen (X) : *Hardiness*



- b. Variabel dependen (Y) : Adaptabilitas Karir



Gambar 3.1 Variabel Penelitian

### 3.3 Definisi Variabel

#### 1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah suatu definisi yang berupa konsep dan maknanya masih sangat abstrak walaupun secara intuitif masih dapat dipahami maksudnya (Azwar, 2017). Berdasarkan landasan tersebut teori yang telah di paparkan di atas dapat dikemukakan definisi konseptual dari masing-masing variable yaitu:

- a. Adaptabilitas karir yaitu bahwa kesiapan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang terprediksi dengan berpartisipasi dalam peran kerja, serta mampu menguasai situasi yang tidak terduga yang mungkin terjadi karena perubahan pekerjaan, kondisi kerja, pendidikan serta mampu mengatasi situasi tersebut (Savickas, 1997). Savickas & Profeli (2012) mengatakan bahwa adaptabilitas karir memiliki empat dimensi yaitu *career concern*, *career control*, *career curiosity* dan *career confidence*.
- b. *Hardiness* adalah suatu karakteristik yang menjadikan individu untuk lebih kuat, tahan, stabil, dan optimis di tengah berbagai situasi dan kondisi sulit yang dialami serta mampu mengurangi efek negatif yang dihadapi (Kobasa, 1979). Seseorang dengan kepribadian *hardiness*

tinggi mampu memperlihatkan sebuah sikap yang lebih optimis terhadap hal-hal yang menjadi penyebab stress dibandingkan dengan kepribadian *hardiness* yang rendah. Oleh karena itu, *hardiness* menjadi tolak ukur untuk memberi penjelasan tentang mampu tidaknya seseorang bertahan menghadapi setiap situasi dan kondisi sulit yang terjadi dalam kehidupannya.

## 2. Definisi Operasional

Definisi operasional berarti suatu cara yang dilakukan dengan menetapkan kegiatan atau tindakan yang tepat untuk mengukur suatu variabel sehingga dapat memberikan arti pada suatu variabel. Hal tersebut membantu peneliti untuk mengarahkan dan memberikan batasan-batasan bagi operasional atau suatu eksperimen. Definisi operasional yang terkait dengan penelitian ini, yaitu:

- a. Adaptabilitas karir dalam penelitian ini adalah kesiapan mahasiswa tingkat akhir dalam menyelesaikan tugas terprediksi dan mampu menghadapi segala tuntutan pekerjaan dan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Adapun dimensi pada adaptabilitas karir yaitu *career concern*, *career control*, *career curiosity* dan *career confidence*.
- b. *Hardiness* adalah karakteristik kepribadian yang membuat mahasiswa menjadi lebih kuat, daya tahan tinggi, stabil dan optimis dalam menghadapi tekanan yang dapat menyebabkan efek pada kesehatan mental. Adapun komponen pada *hardiness* yaitu komitmen, pengendalian, dan tantangan.

### 3.4 Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah seluruh bagian dari objek atau individu yang diteliti dengan memiliki beberapa karakteristik yang sama, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, wilayah tempat tinggal, dan sebagainya. Populasi juga dapat berupa sekelompok penduduk yang berdiam pada suatu desa, sekolah, atau orang-orang yang menetap di wilayah tertentu (Marliani, 2013). Azwar (2017) menuliskan bahwa populasi penelitian sebagai sebuah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi atau penggambaran secara umum dari hasil penelitian. Sebuah populasi harus memiliki kesamaan pada ciri-ciri atau karakteristik tertentu sehingga dapat membedakannya dengan kelompok populasi yang lain. Maka berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar. Peneliti tidak mengetahui jumlah populasi secara akurat, sehingga pengambilan sampling didekati dengan pendekatan *non probability sampling*

#### 2. Sampel

Azwar (2017) mengemukakan bahwa sampel adalah setiap bagian dari populasi. Terlepas apakah bagian itu mewakili karakteristik populasi secara lengkap ataupun tidak sampel adalah bagian dari populasi atau sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Marliani, 2013). Adapun sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir yang berada di kota Makassar. menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari

jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) yaitu benar-benar mencerminkan populasinya.

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Pendekatan pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yaitu suatu mekanisme dalam pengambilan sampel apabila terjadi keadaan dimana besar peluang anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel tidak diketahui (Azwar, 2017). Untuk pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* yakni suatu teknik pengumpulan sampel yang sesuai kriteria yang telah ditentukan sebelumnya yang sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun Kriteria sampel dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Mahasiswa Yang Sedang Mengerjakan Tugas Akhir/Skripsi
- 2) Berusia 18 hingga 25 tahun

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berupa penggunaan instrument penelitian. Instrument penelitian adalah suatu bagian yang dijadikan tolak ukur dalam mengukur variabel fisik serta telah dirancang secara khusus untuk digunakan sebagaimana tujuannya. Adapun instrument yang dipakai dalam penelitian ini, yaitu skala. Alat ukur yang digunakan pada

penelitian ini berbeda untuk masing-masing variabel. Untuk adaptabilitas karier diukur dengan menggunakan model skala likert dengan lima kategori jawaban, yaitu “Sangat Sesuai” (SS), “Sesuai” (S), “Netral” (N), “Tidak Sesuai” (TS), dan “Sangat Tidak Sesuai” (STS). Sedangkan pengukuran hardiness menggunakan model skala likert dengan empat kategori jawaban, yaitu “Sangat Sesuai” (SS), “Sesuai” (S), “Tidak Sesuai” (TS), dan “Sangat Tidak Sesuai” (STS).

#### 1. Skala Adaptabilitas Karir

Skala adaptabilitas karir yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)*, merupakan skala yang dibuat serta oleh Savickas dan Porfeli pada tahun (2012) yang diadaptasi oleh Andi Andina kemudian dimodifikasi oleh Andi Titania Tambaru. Telah ditemukan nilai konsistensi internal untuk keseluruhan skala sebesar 0.908 dan nilai validitas yang bergerak dari faktor loading 0,49-0,81. *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)* terdiri dari 24 item yang disusun dari 4 dimensi adaptabilitas karir yaitu kepedulian, pengendalian, rasa ingin tahu dan kepercayaan terhadap karir individu. yang kemudian diadaptasi dan diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia. Skala adaptabilitas karir menggunakan model skala Likert yang tiap item terdiri dari lima kategori jawaban sebagai berikut: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral, (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Tabel 3.1 *Blue Print* Skala Adaptabilitas Karir

Dimensi	Indikator	Nomor Item	Jumlah
<b>Concern</b>	Melakukan perencanaan dan pertimbangan terhadap pilihan karir yang akan diambil.	1,2,3,4,5,6	6
<b>Control</b>	Melakukan berbagai upaya, disiplin, dan gigih	7,8,9,10,11,12	6
<b>Curiosity</b>	Menanyakan berbagai hal dan melakukan eksplorasi yang menunjang karirnya	13,14,15,16,17,18	6
<b>Confidence</b>	Selalu berjuang, pantang menyerah, dan tekun	19,20,21,22,23,24	6
<b>Total</b>		<b>24</b>	24

## 2. Skala *Hardiness*

Skala yang digunakan penelitian ini adalah *Academic Hardiness* yang disusun oleh Benishek & Lopez (2001) yang berangkat dari teori *hardiness* Kobasa (1982) dan di adaptasi oleh A Kemala Andini (2019) yang dimana skala ini siap disebar oleh peneliti. Skala ini terdiri dari 14 item yang di klasifikasikan dalam tiga dimensi antara lain challenge, Control, dan commitment. Hasil uji skala *hardiness* diperoleh koefisien reliabilitas dengan bantuan aplikasi SPSS version 20 sebesar  $\alpha = 0,615$  dan nilai validitas yang bergerak dari faktor loading -0,27 sampai 0,17. Pengukuran dilakukan menggunakan lima pilihan respon yaitu Sangat Tidak Sesuai, Tidak Sesuai, Netral, Sesuai, Sangat Sesuai.

Tabel 3.2 *Blue Print* Skala *Hardiness*

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorble	Unfavo rable	
Tantangan ( <i>Challenge</i> )	Menganggap tantangan akademik yang sulit sebagai pembelajaran		8	2
	Kerelaan untuk mengambil resiko yang membangun		11	
Pengendalian ( <i>Control</i> )	Kemampuan untuk mengontrol situasi penyebab stress.		12, 14	4
	Respon Tangguh terhadap kegagalan.		10, 13	
Komitmen ( <i>Commitment</i> )	Terlibat dalam aktivitas dan menganggapnya sebagai sesuatu yang menarik dan memiliki tujuan.	1, 2, 3		8
	Tidak mudah menyerah pada tekanan	5, 6		
	Memiliki upaya konsisten untuk terlibat dalam mencapai keunggulan akademis.	4, 7, 9		
Jumlah		8	6	14

### 3.6 Uji Instrumen

#### 1. Alat Ukur yang dibuat sendiri oleh peneliti

##### a. Validitas Logis

Validitas Logis merupakan prosedur penilaian kelayakan isi item melalui penilaian yang bersifat kualitatif oleh panel ahli. Seberapa tinggi kesepakatan penilaian di antara para ahli yang menilai kelayakan terhadap suatu item (Azwar, 2018). Mengukur validitas logis dapat dilakukan dengan meminta penilaian sekelompok para ahli

yang disebut *subject matter expert* (SME). Hal tersebut dilakukan untuk menilai apakah item-item yang digunakan dalam skala telah relevan dengan atribut yang hendak di ukur.

b. Validitas Tampang

Validitas Tampang merupakan penilaian uji keterbacaan yang dilakukan oleh sekelompok calon subjek yang sesuai dengan tujuan tes. Dimana menilai pada setiap item yang ditampilkan dalam bahasa dan kalimat yang sederhana dan mudah dipahami oleh responden sehingga dapat atau tidaknya subjek menemukan jawaban yang benar tergantung pada kemampuan dan keadaan dirinya yang sebenarnya (Azwar, 2018). Peneliti akan meminta bantuan minimal 5 orang yang kriterianya sama dengan calon subjek, untuk melakukan review terhadap penampilan skala penelitian yang siap sebar, mencakup keterbatasan, layout, typo, dan lainnya terkait penampilan skala.

c. Validitas Konstrak

Validitas konstruk menunjukkan pada sejauh mana item-item tes berkorelasi dengan konstruk teori yang merupakan dasar dalam penyusunan tes tersebut. Validitas konstruk berkaitan dengan konstruk teori sehingga item-item yang terdapat dalam tes harus mencerminkan indikator, dimensi dan variabel. Pengujian validitas konstruk dalam penelitian ini menggunakan prosedur CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) yang menggunakan bantuan program Lisrel 8.70. CFA digunakan untuk menguji sejauh mana item-item dalam tes sesuai



dengan dasar teori yang digunakan. Item dinyatakan valid ketika nilai faktor *loading* bernilai positif, dan  $t.value > 1.96$  (Azwar, 2018).

2. Alat Ukur yang di adaptasi oleh peneliti

a. Peneliti akan menterjemahkan ke Bahasa Indonesia

Peneliti akan meminta 2 ahli dalam bahasa inggris untuk menterjemahkan ke Bahasa Indonesia. Hasil dari terjemahan tersebut kemudian peneliti membandingkan lalu menterjemahkan ulang ke bahasa aslinya. Alat ukur yang di terjemahkan *CAAS & OHQ*.

b. Peneliti akan menterjemahkan ke Bahasa Indonesia

Peneliti akan meminta 2 ahli dalam bahasa inggris untuk menterjemahkan ke Bahasa Indonesia. Hasil dari terjemahan tersebut kemudian peneliti membandingkan lalu menterjemahkan ulang ke bahasa aslinya. Alat ukur yang di terjemahkan *CAAS & OHQ*.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis dilakukan untuk melihat dan mengetahui pengaruh antara variabel yang 1 dengan yang lainnya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Analisis Regresi linear sederhana, teknik ini gunakan oleh peneliti untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap dan variabel terikat (Arikunto, 2010). Variabel bebas pada penelitian ini adalah *hardiness* dan variabel terikat *adaptabilitas karir*.

1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran melalui data variabel yang diperoleh dari kelompok subjek penelitian dan tidak

dimasukkan untuk melakukan pengujian hipotesis (Azwar, 2017). Analisis Deskriptif pada penelitian ini adalah Demografi Subjek penelitian, gambaran terhadap hardiness dan gambaran terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

## 2. Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan sebuah tahap awal yang dilakukan dalam penelitian sebelum menentukan uji hipotesis yang tepat dalam penelitian untuk data yang akan di analisis (Sarwono, 2006).

### a. Uji Normalitas

Hadi (2004) mengemukakan uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi secara normal atau tidak. Jika data yang diperoleh terdistribui secara normal, maka hasil penelitian dapat digeneralisasikan ke tingkat populasi sehingga diharapkan hasil uji normalitas terpenuhi agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan ke tingkat populasi. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini kolmogorof – smirnov dengan bantuan SPSS. Nilai yang dianalisis dalam penelitian ini residu. Kriteria agar data terdistribusi normal yakni jika nilai signifikansi Kolmogorof-smirnov  $> 0,05$  (Sarwono, 2006).

### b. Uji Linearitas

Anggoro, Wahyu dan Widhiarso (2010) mengemukakan uji linearitas merupakan uji yang melihat apakah variabel-variabel yang diteliti memiliki hubungan linear atau tidak. Hasil uji linearitas

diharapkan terdapat hubungan linear antara variabel yang diteliti.

Kriteria agar variabel-variabel dalam penelitian dapat dikatakan memiliki hubungan linear yaitu jika nilai signifikansi deviation from linearty  $> 0.05$ .

### 3. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis merupakan proses pengujian taraf signifikansi dari hipotesis awal sebelum analisis data. Kemudian pengujian hipotesis dilakukan dan secara konsisten dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan untuk menolak atau menerima sebuah hipotesis, kemudian mengambil kesimpulan mengenai ada atau tidaknya hubungan antara kelompok sibjekserta mengenai ada atau tidaknya perbedaan antara variabel yang didasarkan pada taraf signifikansi yang lebih kecil ataupun lebih besar (Aswar,2017).

Teknik Analisis data yang digunakan dalam melangsungkan pengujian hipotesis yaitu analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan *software* SPSS. Melalui penggunaan analisis ini, akan menunjukkan bagaimana pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dan memperdiksi nilai variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas (Arikunto,2010). Adapun Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini yaitu: *Hardiness* memiliki kontribusi terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.



## BAB IV

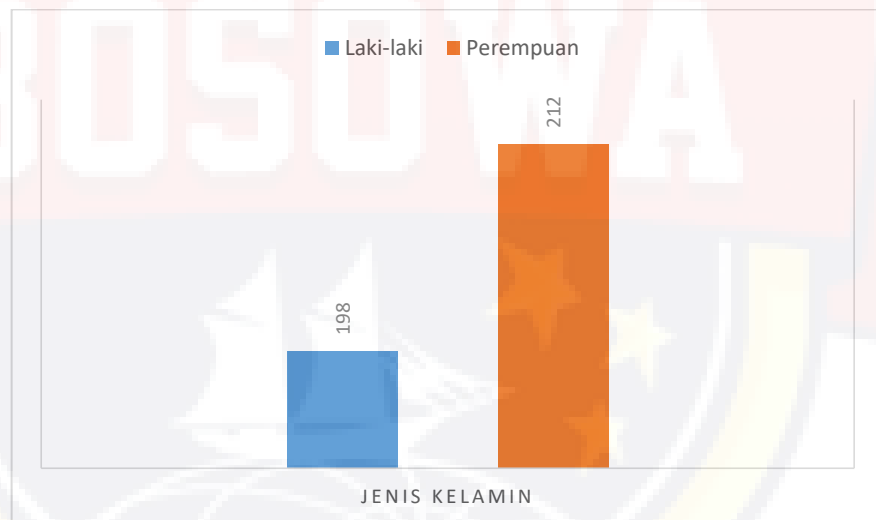
### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Analisis

##### 4.1.1 Deskriptif Subjek Berdasarkan Demografi

Deskriptif berdasarkan demografi pada penelitian ini mencakup beberapa hal yaitu jenis kelamin, usia, suku, asal universitas, jurusan, dan semester. Adapun deskriptif demografi dalam penelitian ini, sebagai berikut:

##### 1. Jenis Kelamin

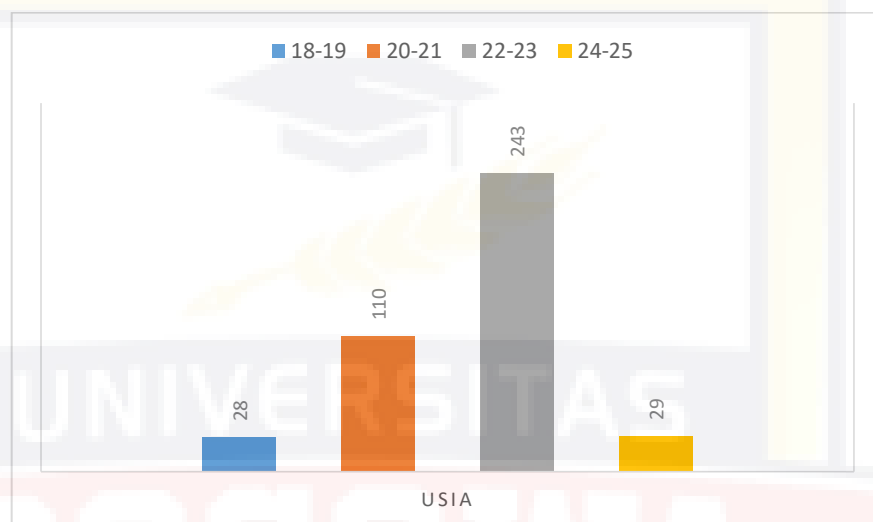


Gambar 4.1 Diagram Berdasarkan Jenis kelamin

Berdasarkan hasil analisis data diagram yang di lakukan di atas terhadap 410 responden, didapatkan hasil bahwa sebanyak 198 (48.3%) berjenis kelamin laki-laki, dan 212 (51.7%) responden berjenis kelamin perempuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa lebih

banyak perempuan daripada laki-laki yang mengisi skala pada penelitian ini

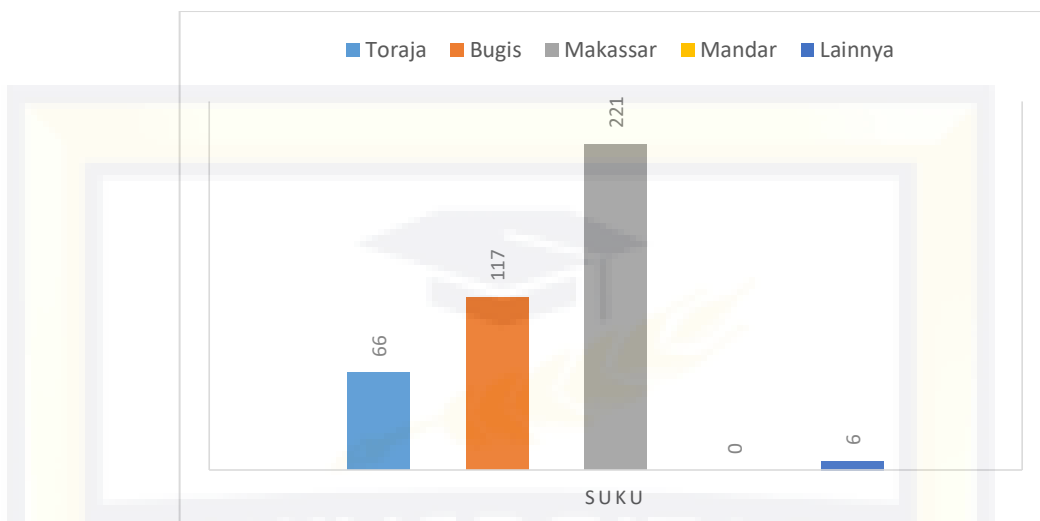
## 2. Usia



Gambar 4.2 Diagram Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil analisis data diagram yang di lakukan di atas terdapat 410 orang. Responden dengan rentang usia 18-19 tahun sebanyak 28 (6,8%), responden dengan rentang usia 20-21 tahun sebanyak 110 (26,8%), responden dengan rentang usia 22-23 tahun sebanyak 243 (59,3%), responden dengan rentang usia 24-25 tahun sebanyak 29 (7,1%). Sehingga dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden yang terbanyak berada pada rentang usia 21-23 tahun.

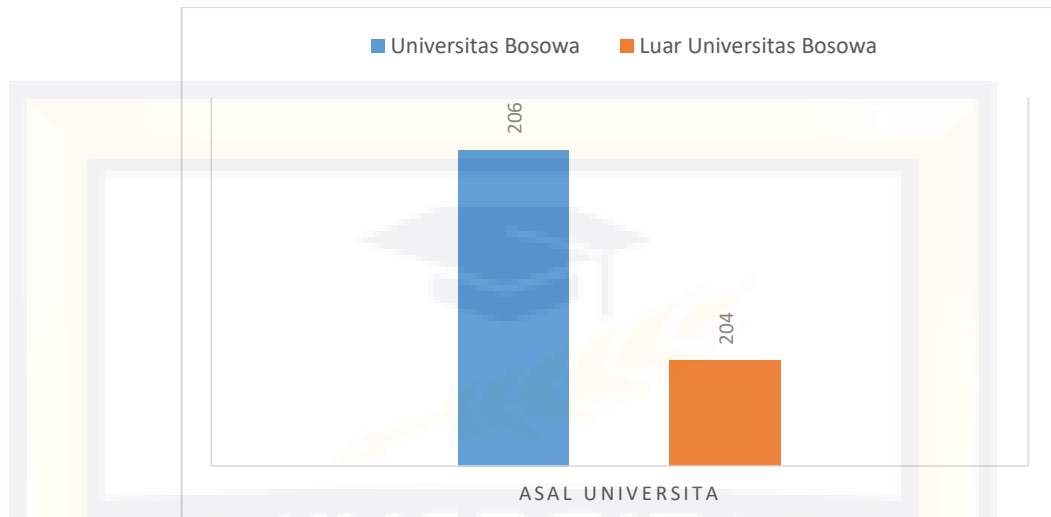
### 3. Suku



Gambar 4.3 Diagram Berdasarkan Suku

Berdasarkan hasil analisis data diagram diatas terhadap 410 responden, di dapatkan hasil bahwa sebanyak 66 (16.1%%) responden berasal dari suku Toraja, sebanyak 117 (28.5%) responden berasal dari susku Bugis, sebanyak 221 (53.9%) responden berasal dari suku Makassar, dan sebanyak 6 (1.5%) responden berasal dari luar suku yang telah disebutkan diatas. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa responden yang paling banyak berasal dari suku Makassar.

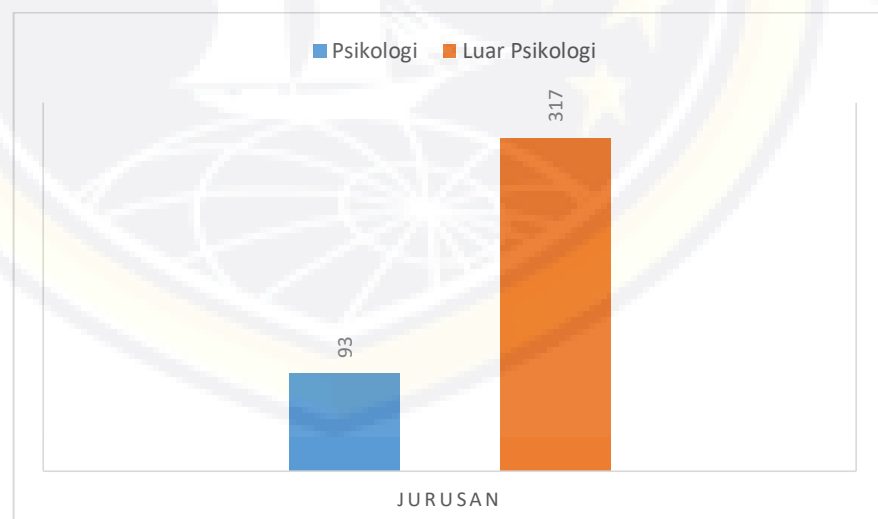
#### 4. Asal Universitas



Gambar 4.4 Diagram Berdasarkan Asal Universitas

Berdasarkan hasil analisis data diagram diatas terhadap 410 orang responden, didapatkan hasil bahwa sebanyak 206 (50.2%) responden berkuliah di Universitas Bosowa, dan sebanyak 204 (49.8%) responden lainnya yang berkuliah di luar Universitas Bosowa.

#### 5. Jurusan

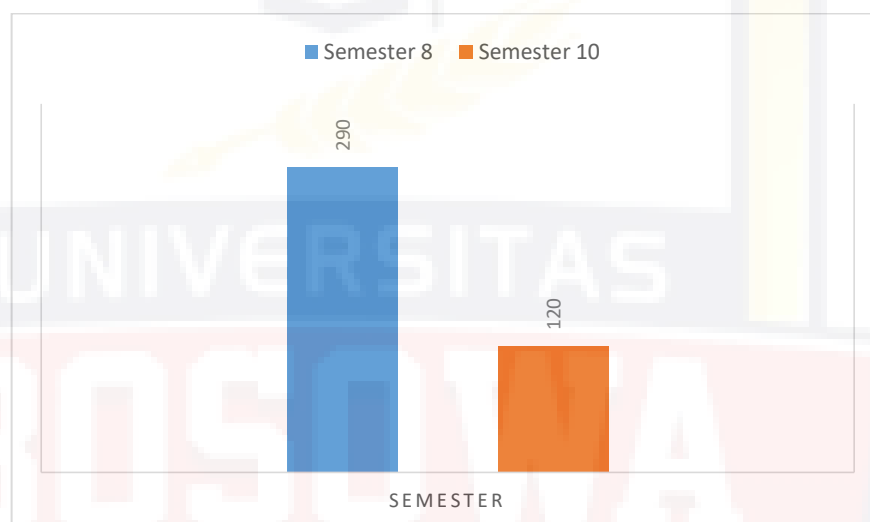


Gambar 4.5 Diagram Berdasarkan Jurusan



Berdasarkan hasil analisis data diagram diatas terhadap 410 orang responden, didapatkan hasil bahwa sebanyak 93 (22,7%) responden mengambil jurusan Psikologi, dan sebanyak 317 (77,3%) responden lainnya mengambil jurusan di luar dari jurusan psikologi.

#### 6. Semester



Gambar 4.6 Diagram Berdasarkan Semester

Berdasarkan hasil analisis data diagram diatas terhadap 410 orang responden, didapatkan hasil bahwa sebanyak 290 (70,7%) responden berada di semester 8, dan sebanyak 120 responden berada di semester 10

#### 4.1.2 Deskriptif Variabel Berdasarkan Tingkat Skor

Deskriptif variabel berdasarkan tingkat skor skala adalah suatu penggambaran masing-masing variabel berdasarkan tingkat skor yang didapatkan. Adapun tingkat skor pada penelitian ini meliputi, sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

## 1. Adaptabilitas Karir

Deskriptif tingkat skor Adaptabilitas Karir dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk sebuah table rangkuman beserta uraian, sebagai berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Skor Adaptabilitas Karir

Distribusi Skor	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Adaptabilitas Karir	410	10	118	105,97	2,326

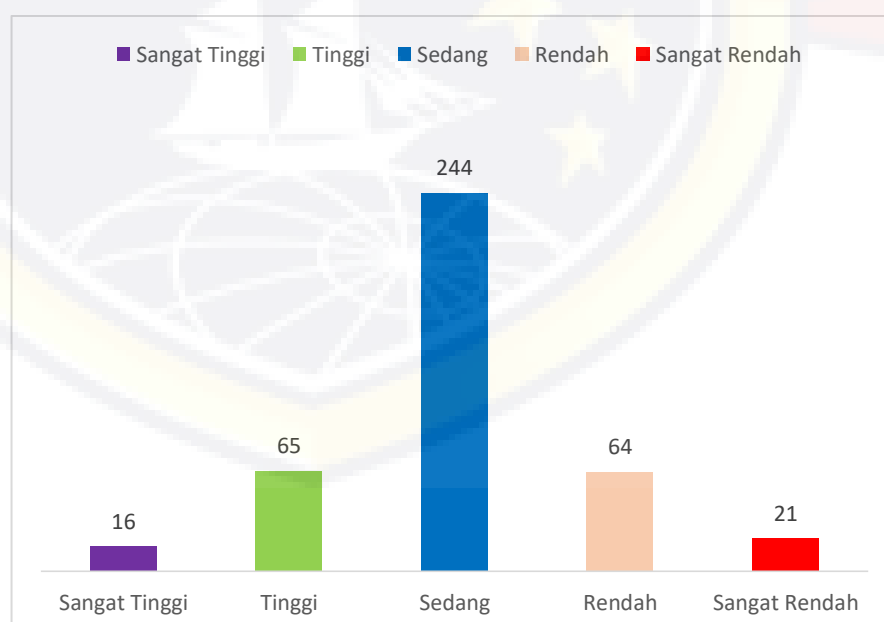
Berdasarkan hasil analisis data terhadap item skala Adaptabilitas Karir pada 410 responden didapatkan hasil bahwa Adaptabilitas Karir memiliki nilai minimum sebesar 10 dan maksimum sebesar 118, nilai mean sebesar 105,97 dan standar deviasi sebesar 2,326. Hasil deskriptif pada data tersebut digunakan untuk melakukan kategorisasi tingkatan skor sangat Selain itu, hasil analisis data juga menunjukkan nilai rata-rata pada distribusi skor sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 4.2 Kategorisasi Skor Adaptabilitas Karir

Kategorisasi	Rumus Kategorisasi	Hasil Kategorisasi
Sangat Tinggi	$X > (mean + 1,5 SD)$	$X > 109,45$
Tinggi	$(mean + 0,5 SD) < X \leq (mean + 1,5 SD)$	$109,45 < X \leq 107,13$
Sedang	$(mean - 0,5 SD) < X \leq (mean + 0,5 SD)$	$107,13 < X \leq 104,81$
Rendah	$(mean - 1,5 SD) \leq X < (mean - 0,5 SD)$	$104,81 \leq X < 102,49$
Sangat Rendah	$X \leq (mean - 1,5 SD)$	$X \leq 102,49$

Berdasarkan kategorisasi skor diatas, peneliti kemudian melakukan analisis frekuensi untuk mengetahui seberapa banyak responden di masing-masing tingkat kategorisasi. Hasil analisis frekuensi dapat dilihat pada diagram batang berikut:

Gambar 4.7 Diagram Kategorisasi Tingkat Skor Adaptabilitas Karir



Berdasarkan hasil analisis data terhadap 410 responden didapatkan hasil bahwa terdapat 16 responden (3,10%) yang berada pada kategori sangat tinggi, terdapat 65 responden (15,85) kategori tinggi, terdapat 244 responden (59,51) kategori sedang, terdapat 64 responden (15,61) kategori rendah, dan terdapat 21 responden (5,12) berada pada kategori sangat rendah.

## 2. *Hardiness*

Deskriptif tingkat skor *Hardiness* dalam penelitian ini di sajikan dalam bentuk sebuah table rangkuman beserta uraiannya, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Skor *Hardiness*

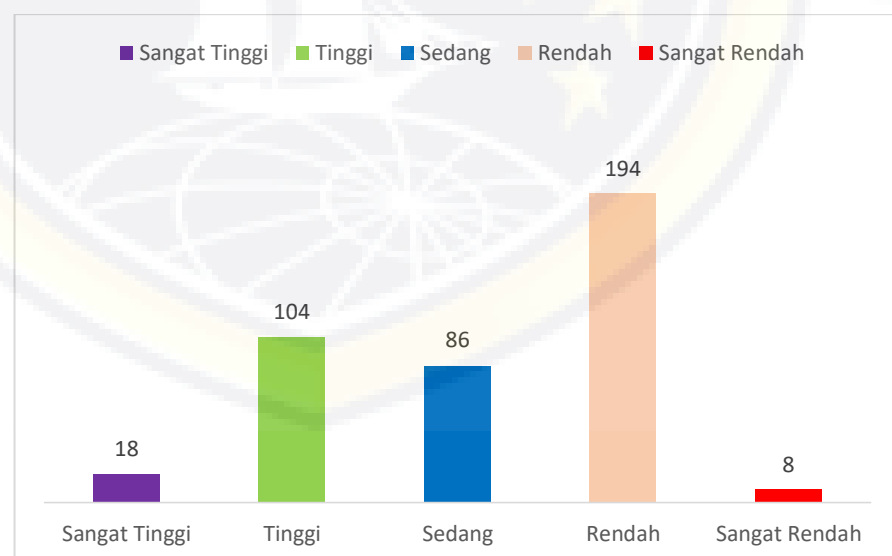
Distribusi Skor	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Hardiness</i>	410	55	65	62,64	1,279

Berdasarkan hasil analisis data terhadap item skala *Hardiness* pada 410 responden didapatkan hasil bahwa *Hardiness* memiliki nilai minimum sebesar 55 dan maksimum sebesar 65, nilai mean sebesar 62,64 dan standar deviasi sebesar 1,279. Hasil deskriptif pada data tersebut digunakan untuk melakukan kategorisasi tingkatan skor sangat Selain itu, hasil analisis data juga menunjukkan nilai rata-rata pada distribusi skor sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 4.4 Kategorisasi Skor *Hardiness*

Kategorisasi	Rumus Kategorisasi	Hasil Kategorisasi
Sangat Tinggi	$X > (mean + 1,5 SD)$	$X > 64,56$
Tinggi	$(mean + 0,5 SD) < X \leq (mean + 1,5 SD)$	$64,56 < X \leq 63,28$
Sedang	$(mean - 0,5 SD) < X \leq (mean + 0,5 SD)$	$63,28 < X \leq 62$
Rendah	$(mean - 1,5 SD) \leq X < (mean - 0,5 SD)$	$62 \leq X < 60,72$
Sangat Rendah	$X \leq (mean - 1,5 SD)$	$X \leq 60,72$

Berdasarkan kategorisasi skor diatas, peneliti kemudian melakukan analisis frekuensi untuk mengetahui seberapa banyak responden di masing-masing tingkat kategorisasi. Hasil analisis frekuensi dapat dilihat pada diagram batang berikut:

Gambar 4.8 Diagram Kategori Tingkat Skor *Hardiness*

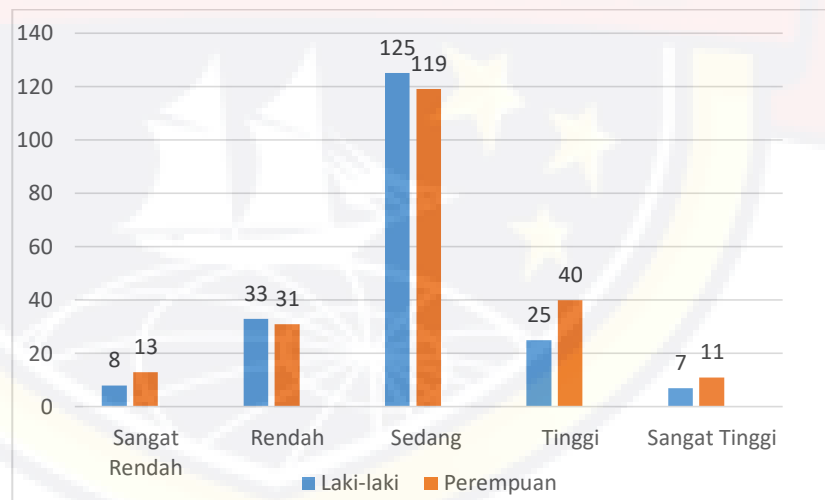
Berdasarkan hasil analisis data terhadap 410 responden didapatkan hasil bahwa terdapat 18 responden (4,39%) yang berada pada kategori sangat tinggi, terdapat 104 responden (25,37) kategori tinggi, terdapat 86 responden (20,98) kategori sedang, terdapat 194 responden (47,32) kategori rendah, dan terdapat 21 responden (1,95) berada pada kategori sangat rendah.

#### 4.1.3 Deskriptif Variabel Berdasarkan Demografi

##### 1. Deskriptif Variabel Adaptabilitas Karir

Deskriptif tingkat skor Adaptabilitas Karir berdasarkan demografi disajikan dalam bentuk diagram hingga uraiannya, sebagai berikut:

##### a. Deskriptif Adaptabilitas Karir Berdasarkan Jenis Kelamin



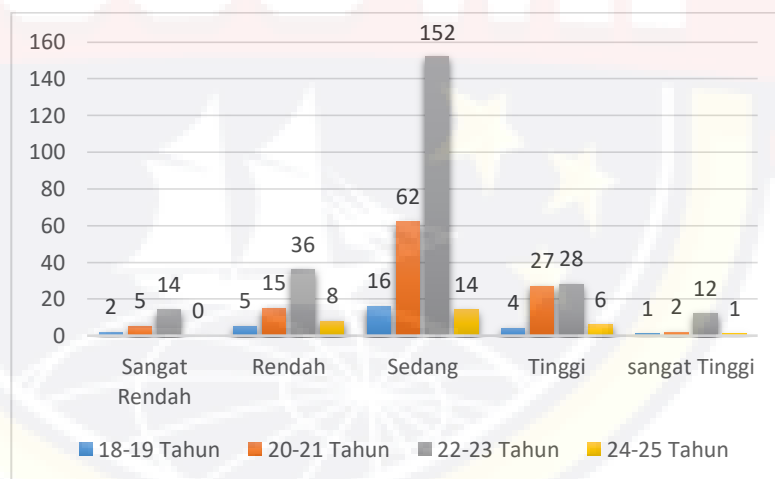
Gambar 4.9 Diagram Adaptabilitas Karir Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil analisis data terhadap 410 responden dengan jenis kelamin laki-laki ditemukan adanya 8 responden

(1,95%) berada pada posisi kategori sangat rendah, terdapat 33 responden (8,05%) kategori rendah, terdapat 125 responden (31,22%) kategori sedang, terdapat 25 responden (6,10%) kategori tinggi, dan terdapat 7 responden (1,71%) berada pada kategori sangat tinggi.

Responden dengan jenis kelamin Perempuan diperoleh hasil dengan 13 responden (3,17%) menempati kategori sangat rendah, terdapat 31 responden (7,56%) kategori rendah, terdapat 199 responden (29,02%) kategori sedang, terdapat 40 responden (9,76%) kategori tinggi, dan terdapat 11 responden (2,68%) berada pada kategori sangat tinggi.

#### b. Deskriptif Adaptabilitas Karir Berdasarkan Usia



Gambar 4.10 Diagram Adaptabilitas Karir Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil analisis data terhadap 410 responden dengan rentang usia 18-19 diperoleh data 2 responden (0,49%) pada posisi kategori sangat rendah, 5 responden (1,22%)

kategori rendah, terdapat 16 responden (3,90%) kategori sedang, terdapat 4 responden (0,98%) kategori tinggi, dan ada 1 responden (0,24%) menempati posisi kategori sangat tinggi.

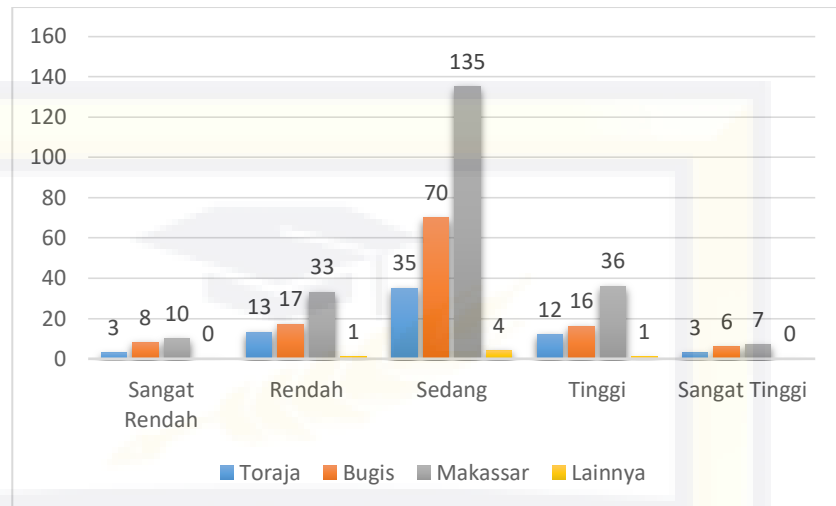
Responden dengan rentang usia 20-21, hasilnya ditemukan 5 responden (1,22%) menempati kategori sangat rendah, terdapat 15 responden (3,66%) kategori rendah, terdapat 62 responden (15,12%) kategori sedang, terdapat 27 responden (6,59%) kategori tinggi, dan terdapat 2 responden (0,49%) berada pada kategori sangat tinggi.

Responden dengan rentang usia 22-23 didapatkan hasil bahwa terdapat 14 responden (3,41%) yang berada pada kategori sangat rendah, terdapat 36 responden (8,78%) kategori rendah, terdapat 152 responden (37,07%) kategori sedang, terdapat 28 responden (6,83%) kategori tinggi, dan terdapat 12 responden (2,93%) berada pada kategori sangat tinggi.

Responden dengan rentang usia 24-25 didapatkan hasil bahwa terdapat 0 responden (0%) yang menempati kategori sangat rendah, terdapat 8 responden (1,95%) kategori rendah, terdapat 14 responden (3,41%) kategori sedang, terdapat 6 responden (1,46%) kategori tinggi, dan terdapat 1 responden (0,24%) berada pada posisi kategori sangat tinggi.



### c. Deskriptif Adaptabilitas Karir Berdasarkan Suku



Gambar 4.11 Diagram Adaptabilitas Karir Berdasarkan Suku

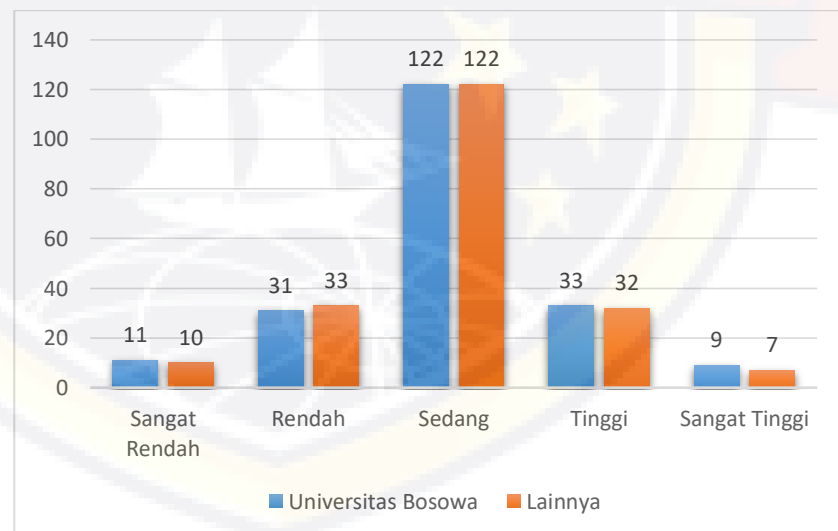
Berdasarkan hasil analisis data terhadap 410 responden pada suku Toraja diperoleh hasil 3 responden (0,73%) yang menempati kategori sangat rendah, terdapat 13 responden (3,17%) kategori rendah, terdapat 35 responden (8,54%) kategori sedang, terdapat 12 responden (2,93%) kategori tinggi, dan terdapat 3 responden (0,73%) menempati kategori sangat tinggi.

Responden dari suku Bugis diperoleh hasil 8 responden (1,95%) pada kategori sangat rendah, terdapat 17 responden (4,15%) kategori rendah, terdapat 70 responden (17,07%) kategori sedang, terdapat 16 responden (3,90%) kategori tinggi, dan terdapat 6 responden (1,46%) berada pada kategori sangat tinggi.

Responden pada suku Makassar ditemukan adanya 10 responden (2,44%) pada kategori sangat rendah, 33 responden (8,05%) kategori rendah, terdapat 135 responden (32,93%) kategori sedang, terdapat 36 responden (8,78%) kategori tinggi, dan terdapat 7 responden (1,71%) berada pada kategori sangat tinggi.

Responden pada suku lainnya diperoleh data 0 responden (0%) yang berada pada kategori sangat rendah, terdapat 1 responden (0,24%) kategori rendah, terdapat 4 responden (0,98%) kategori sedang, terdapat 1 responden (0,24%) kategori tinggi, dan terdapat 0 responden (0%) berada pada kategori sangat tinggi.

d. Deskriptif Adaptabilitas Karir Berdasarkan Asal Universitas

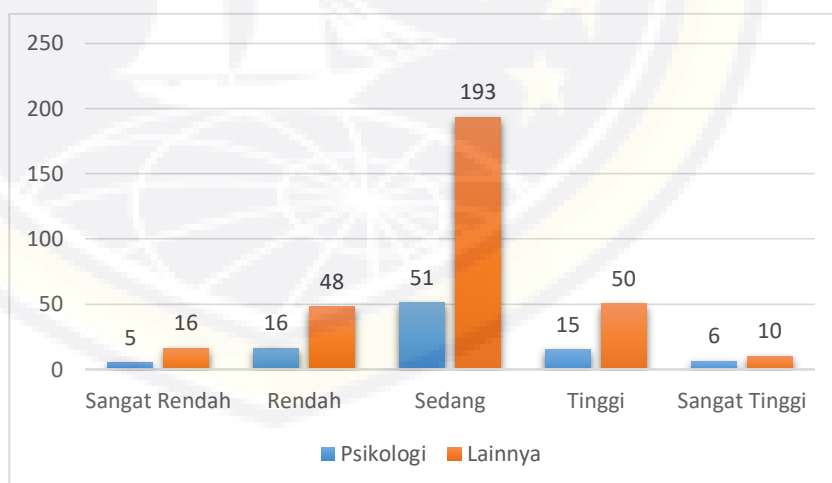


Gambar 4.12 Diagram Adaptabilitas Karir Berdasarkan Asal Universitas

Berdasarkan hasil analisis data terhadap 410 responden pada Universitas Bosowa diperoleh adanya 11 responden (2,68%) masuk kategori sangat rendah, terdapat 31 responden (7,56%) kategori rendah, terdapat 122 responden (29,76%) kategori sedang, terdapat 33 responden (8,05%) kategori tinggi, dan terdapat 9 responden (2,20%) berada pada kategori sangat tinggi.

Responden pada Universitas lainnya diperoleh data bahwa 10 responden (2,44%) masuk ke dalam kategori sangat rendah, 33 responden (8,05%) kategori rendah, terdapat 122 responden (29,76%) kategori sedang, terdapat 32 responden (7,80%) kategori tinggi, dan terdapat 7 responden (1,71%) berada pada kategori sangat tinggi.

#### e. Deskriptif Adaptabilitas Karir Berdasarkan Jurusan

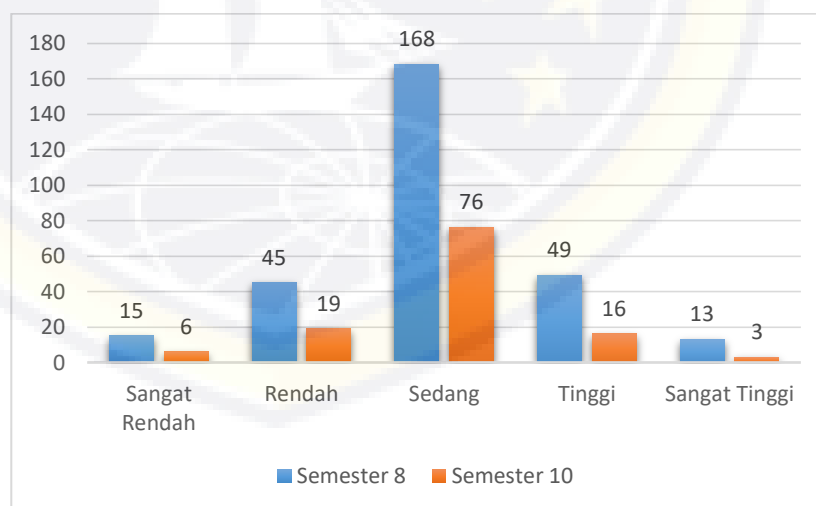


Gambar 4.13 Adaptabilitas Karir Berdasarkan Jurusan

Berdasarkan hasil analisis data terhadap 410 responden pada Jurusan Psikologi didapatkan hasil bahwa 5 responden (1,22%) yang berada pada kategori sangat rendah, terdapat 16 responden (3,90%) kategori rendah, terdapat 51 responden (12,44%) kategori sedang, terdapat 15 responden (3,66%) kategori tinggi, dan terdapat 6 responden (1,46%) berada pada kategori sangat tinggi.

Responden pada Jurusan lainnya didapatkan hasil bahwa 16 responden (3,90%) yang berada pada kategori sangat rendah, terdapat 48 responden (11,71%) kategori rendah, terdapat 193 responden (47,07%) kategori sedang, terdapat 50 responden (12,20%) kategori tinggi, dan terdapat 10 responden (2,44%) berada pada kategori sangat tinggi.

f. Deskriptif Adaptabilitas Karir Berdasarkan Semester



Gambar 4.14 Diagram Adaptabilitas Karir Berdasarkan Semester

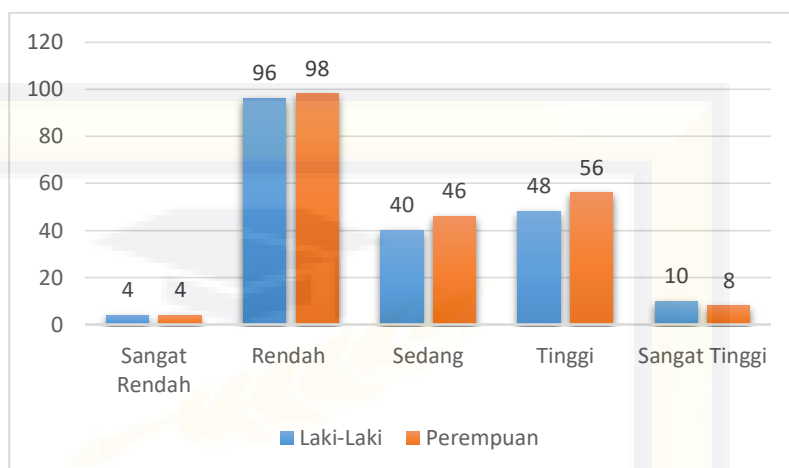
Berdasarkan hasil analisis data terhadap 410 responden pada mahasiswa semester 8 didapatkan hasil bahwa 15 responden (3,66%) masuk ke dalam kategori sangat rendah, terdapat 45 responden (10,98%) tergolong kategori rendah, 168 responden (40,98%) tergolong kategori sedang, terdapat 49 responden (11,95%) kategori tinggi, dan terdapat 13 responden (3,17%) masuk ke dalam kategori sangat tinggi.

Responden pada mahasiswa semester 10 didapatkan hasil bahwa 6 responden (1,46%) menempati kategori sangat rendah, 19 responden (4,63%) kategori rendah, terdapat 76 responden (18,54%) kategori sedang, terdapat 16 responden (3,90%) kategori tinggi, dan terdapat 3 responden (0,73%) berada pada kategori sangat tinggi.

## 2. Deskriptif Variabel *Hardiness*

Deskriptif tingkat skor *Hardiness* berdasarkan demografi dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk diagram hingga uraiannya, sebagai berikut:

a. Deskriptif *Hardiness* Berdasarkan Jenis Kelamin

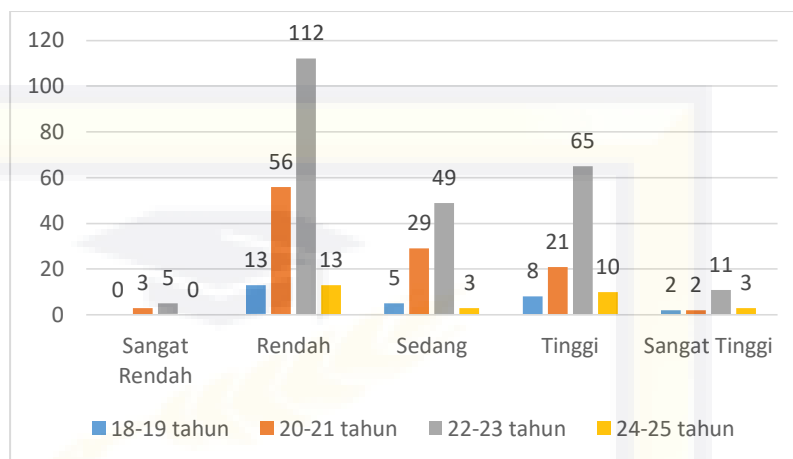


Gambar 4.15 Diagram *Hardiness* berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil pengolahan terhadap data 410 responden dengan jenis kelamin laki-laki, maka diperoleh hasil 4 responden (0,98%) tergolong ke dalam kategori sangat rendah, terdapat 96 responden (23,41%) kategori rendah, terdapat 40 responden (9,76%) kategori sedang, terdapat 48 responden (11,71%) kategori tinggi, dan terdapat 10 responden (2,44%) berada pada kategori sangat tinggi.

Responden dengan jenis kelamin Perempuan diperoleh 4 responden (0,98%) menempati kategori sangat rendah, terdapat 98 responden (23,90%) kategori rendah, terdapat 46 responden (11,22%) kategori sedang, terdapat 56 responden (13,66%) kategori tinggi, dan terdapat 8 responden (1,95%) berada pada kategori sangat tinggi.

b. Deskriptif *Hardiness* Berdasarkan Usia



Gambaran 4.16 Diagram *Hardiness* Berdasarkan Usia

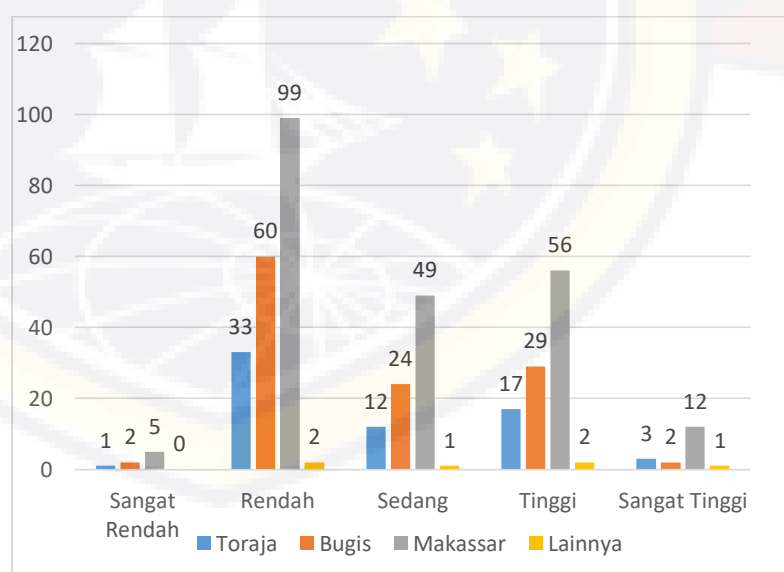
Berdasarkan hasil analisis data terhadap 410 responden dengan rentang usia 18-19 didapatkan hasil bahwa terdapat 0 responden (0%) yang masuk ke dalam kategori sangat rendah, terdapat 13 responden (3,17%) kategori rendah, terdapat 5 responden (1,22%) kategori sedang, terdapat 8 responden (1,95%) kategori tinggi, dan terdapat 2 responden (0,49%) tergolong ke dalam kategori sangat tinggi.

Responden dengan rentang usia 20-21 diperoleh 3 responden (0,73%) menempati kategori sangat rendah, terdapat 56 responden (13,66%) kategori rendah, terdapat 29 responden (7,07%) kategori sedang, terdapat 21 responden (5,12%) kategori tinggi, dan adanya 2 responden (0,49%) menempati kategori sangat tinggi.

Responden dengan rentang usia 22-23 diperoleh 5 responden (1,22%) menempati kategori sangat rendah, terdapat 112 responden (27,32%) kategori rendah, terdapat 49 responden (11,95%) kategori sedang, terdapat 65 responden (15,85%) kategori tinggi, dan terdapat 11 responden (2,68%) berada pada kategori sangat tinggi.

Responden dengan rentang usia 24-25 didapatkan hasil bahwa terdapat 0 responden (0%) termasuk dalam kategori sangat rendah, terdapat 13 responden (3,17%) kategori rendah, terdapat 3 responden (0,73%) kategori sedang, terdapat 10 responden (2,44%) kategori tinggi, dan terdapat 3 responden (0,73%) berada pada kategori sangat tinggi.

### c. Deskriptif *Hardiness* Berdasarkan Suku



Gambaran 4.17 Diagram *Hardiness* Berdasarkan Suku



Berdasarkan hasil analisis data terhadap 410 responden pada suku Toraja diperoleh adanya 1 responden (0,24%) masuk dalam kategori sangat rendah, terdapat 33 responden (8,05%) kategori rendah, terdapat 12 responden (2,93%) kategori sedang, terdapat 17 responden (4,15%) kategori tinggi, dan adanya 3 responden (0,73%) menempati kategori sangat tinggi.

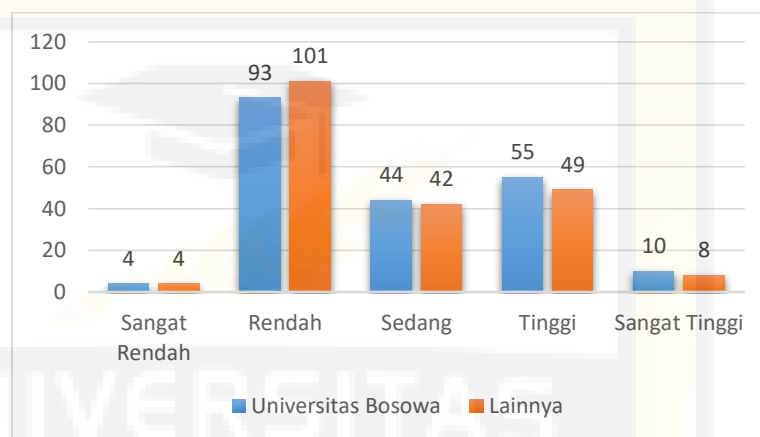
Responden pada suku Bugis didapatkan hasil bahwa terdapat 2 responden (0,49%) yang berada pada kategori sangat rendah, terdapat 60 responden (14,63%) kategori rendah, terdapat 24 responden (5,85%) kategori sedang, terdapat 29 responden (7,07%) kategori tinggi, dan terdapat 2 responden (0,49%) berada pada kategori sangat tinggi.

Responden pada suku Makassar menunjukkan bahwa ada 5 responden (1,22%) termasuk ke dalam kategori sangat rendah, terdapat 99 responden (24,15%) kategori rendah, terdapat 49 responden (11,95%) kategori sedang, terdapat 56 responden (13,66%) kategori tinggi, dan terdapat 12 responden (2,93%) berada pada kategori sangat tinggi.

Responden pada suku lainnya didapatkan hasil bahwa terdapat 0 responden (0%) kategori sangat rendah, terdapat 2 responden (0,49%) kategori rendah, terdapat 1 responden (0,24%) kategori sedang, terdapat 2 responden (0,49%)

kategori tinggi, dan 1 responden (0,24%) tergolong kategori sangat tinggi.

d. Deskriptif *Hardiness* Berdasarkan Asal Universitas



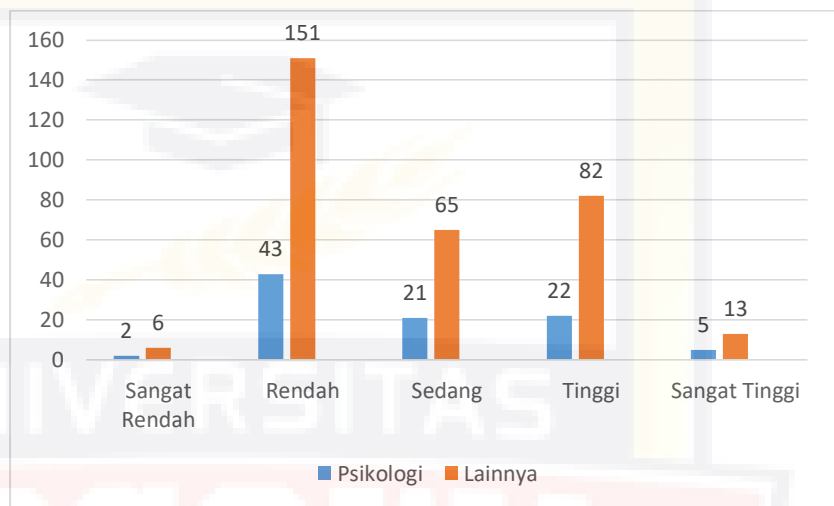
Gambar 4.18 Diagram *Hardiness* Berdasarkan Asal Universitas

Berdasarkan hasil analisis data terhadap 410 responden pada Universitas Bosowa, maka diperoleh hasil bahwa ada 4 responden (0,98%) masuk kategori sangat rendah, terdapat 93 responden (22,68%) kategori rendah, terdapat 44 responden (10,73%) kategori sedang, terdapat 55 responden (13,41%) kategori tinggi, dan terdapat 10 responden (2,44%) berada pada kategori sangat tinggi.

Responden pada Universitas lainnya ditemukan bahwa ada 4 responden (0,98%) pada kategori sangat rendah, terdapat 101 responden (24,63%) kategori rendah, terdapat 42 responden (10,24%) kategori sedang, terdapat 49

responden (11,95%) kategori tinggi, dan terdapat 8 responden (1,95%) berada pada kategori sangat tinggi.

e. Deskriptif *Hardiness* Berdasarkan Jurusan



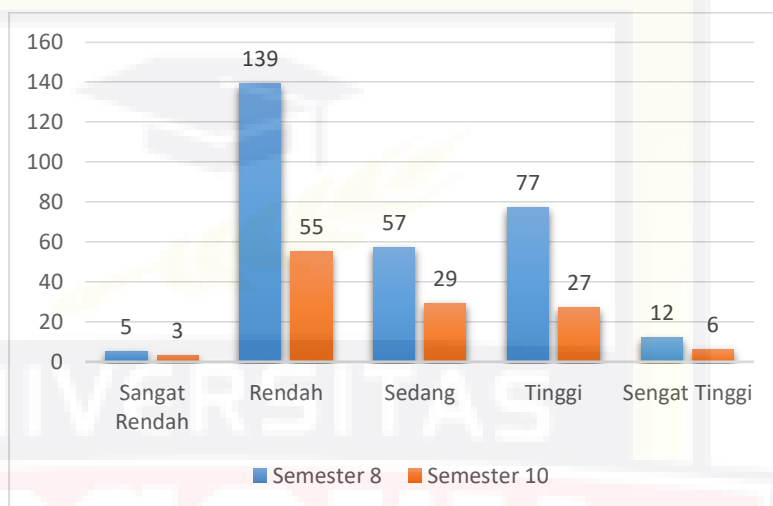
Gambar 4.19 Diagram *Hardiness* Berdasarkan Jurusan

Berdasarkan hasil analisis data terhadap 410 responden pada Jurusan Psikologi didapatkan hasil bahwa ada 2 responden (0,49%) termasuk kategori sangat rendah, terdapat 43 responden (10,49%) kategori rendah, terdapat 21 responden (5,12%) kategori sedang, terdapat 22 responden (5,37%) kategori tinggi, dan terdapat 5 responden (1,22%) berada pada kategori sangat tinggi.

Responden pada Jurusan lainnya didapatkan hasil bahwa 6 responden (1,46%) yang berada pada kategori sangat rendah, terdapat 151 responden (36,83%) kategori rendah, terdapat 65 responden (15,85%) kategori sedang, terdapat

82 responden (20%) kategori tinggi, dan terdapat 13 responden (3,17%) berada pada kategori sangat tinggi.

f. Deskriptif *Hardiness* Berdasarkan Semester



Gambar 4.20 Diagram *Hardiness* Berdasarkan Semester

Berdasarkan hasil analisis data terhadap 410 responden pada mahasiswa semester 8 didapatkan hasil bahwa 5 responden (1,22%) termasuk ke dalam kategori sangat rendah, terdapat 139 responden (33,90%) kategori rendah, terdapat 57 responden (13,90%) kategori sedang, terdapat 77 responden (18,78%) kategori tinggi, dan terdapat 12 responden (2,93%) menempati kategori sangat tinggi.

Responden pada mahasiswa semester 10 didapatkan hasil bahwa 3 responden (0,73%) yang berada pada kategori sangat rendah, terdapat 55 responden (13,41%) kategori rendah, terdapat 29 responden (7,07%) kategori sedang, terdapat 27 responden (6,59%) kategori tinggi, dan terdapat 6 responden (1,46%) berada pada kategori sangat tinggi.

#### 4.1.4 Hasil Uji Asumsi

Dalam penelitian ini menggunakan dua uji asumsi yang telah dilakukan, yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Adapun penjelasan dari uji asumsi tersebut yaitu sebagai berikut:

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan yang mana bertujuan untuk melihat sejauh mana data yang di kumpulkan oleh peneliti telah disebarkan dengan normal atau tidak. Dengan melihat dari hasil nilai signifikansinya, jelas bahwa uji normalitas yang dilakukan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Untuk mengukur terdistribusinya data dengan normal, dilihat dari nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari taraf signifikannya 0,05.

Adapun hasil uji normalitas dari penelitian *hardiness* ini, sebagai berikut :

Tabel 4.5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov	Sig**	Keterangan
<i>Hardiness</i> dan Adaptabilitas Karir	1,487	0,53	Terdistribusi Normal

Berdasarkan uji normalitas pada tabel di atas diperoleh variabel *hardiness* dan Adaptabilitas Karir memiliki nilai Kolmogorov smirnov z sebesar 1,487 dengan nilai signifikan sebesar 0,53. Nilai signifikan tersebut lebih besar daripada 0,05 ( $0,53 > 0,05$ ). Berdasarkan uji normalitas tersebut, maka ditarik sebuah kesimpulan bahwa data penelitian memiliki distribusi yang normal.

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas atau uji statistik yang digunakan dengan tujuan untuk mengetahui bahwa apakah data yang dihasilkan telah terdistribusi linear atau tidak. Interpretasi uji linearitas dapat dilihat dengan nilai signifikansi *linearity*. Jika nilai signifikansi *linearity* lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, maka data tersebut terdistribusi secara linear, begitupun sebaliknya.

Adapun hasil uji linearitas dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 4.6. Hasil Uji Linearitas

Korelasi antar Variabel	Linearity		Keterangan
	F*	Sig**	
<i>Hardiness</i> dan Adaptabilitas Karir	32,091	0,000	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas, di peroleh hasil bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 pada kolom *linearity*. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil daripada 0,05 ( $0,000 < 0,005$ ). Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara variabel *Hardiness* dan Adaptabilitas Karir yang bisa di jelaskan melalui model linear.

### 4.1.5 Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear sederhana. Analisis tersebut digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independent (IV) mempengaruhi variabel dependen (DV). Apabila nilai signifikan dari hasil uji regresi menunjukkan hasil

kurang dari taraf signifikansi 5% ( $p < 0,05$ ), maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima, begitupun sebaliknya. Adapun hipotesis statistic dalam penelitian ini, yaitu;

$H_0$ : *Hardiness* tidak dapat memberikan kontribusi terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar

$H_1$ : *Hardiness* tidak dapat memberikan kontribusi terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Makassar

Adapun hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.7 Kontribusi *Hardiness* Terhadap Adaptabilitas Karir

Variabel	R Square	Kontribusi	F**	Sig***	Keterangan
<i>Hardiness</i> terhadap Adaptabilitas Karir	0,06	0,6%	26,045	0,000	Signifikan

Tabel tersebut dapat ditemukan bahwa *R square* yang diperoleh sebesar 0,06 dan nilai tersebut menunjukkan besaran kontribusi *hardiness* terhadap adaptabilitas karir yang memberikan sumbangan sebesar 0,6%. Sementara itu, sisanya sebesar 94% adalah faktor lain yang diprediksi dapat memengaruhi adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar yang tidak turut diteliti dalam penelitian ini.

Besaran kontribusi *hardiness* terhadap adaptabilitas karir sebesar 0,6% dan memiliki nilai *F* sebesar 26,045 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 5% ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil analisis menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa *hardiness* dapat menjadi prediktor atau dapat memberikan kontribusi terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar.

Tabel 4.8 Hasil Koefisien *Hardiness* terhadap Adaptabilitas Karir

Variabel	Constant	B**	Sig.	Keterangan
<i>Hardiness</i> terhadap Adaptabilitas Karir	78,066	446	0,000	Signifikan

Berdasarkan hasil table koefisien di atas diperoleh nilai koefisien konstanta sebesar 78,066 dan nilai koefisien regresi sebesar 446 dengan arah positif. Dengan demikian semakin tinggi *hardiness* maka semakin tinggi juga adaptabilitas karir, begitupun sebaliknya. Adapun persamaan regresi yang terbentuk:

$$Y = a + bx$$

$$\text{Adaptabilitas Karir} = 78,066 + 446(\text{Hardiness})$$



## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Gambaran *Adaptabilitas Karir* Pada Mahasiswa Akhir di Kota Makassar

Hasil analisis data menunjukkan bahwa tingkat adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar, memiliki hasil yang cukup bervariasi berdasarkan analisis deskriptif yang telah dilakukan. Hasil analisis data terhadap 410 responden didapatkan hasil bahwa terdapat 16 responden (3,10%) yang berada pada kategori sangat tinggi, terdapat 65 responden (15,85) kategori tinggi, terdapat 244 responden (59,51) kategori sedang, terdapat 64 responden (15,61) kategori rendah, dan terdapat 21 responden (5,12) berada pada kategori sangat rendah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar memiliki adaptabilitas yang tergolong dalam kategori sedang dengan jumlah 244 orang atau 59,51%. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar memiliki adaptabilitas karir yang cukup baik.

Kebervarian hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosulin & Paramita (2016) menunjukkan bahwa siswa SMK di Surabaya memiliki adaptabilitas karir yang bervariasi dimana 5.97% sangat tinggi, 23.23% tinggi, 38.05% sedang, 26.55% rendah, dan 6.19% sangat rendah. Penelitian

lainnya yang dilakukan oleh Nuha & Ismara (2016) menunjukkan bahwa mahasiswa di Yogyakarta memiliki adaptabilitas karir yang bervariasi, dimana pada mahasiswa yang berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 3.08%, kategori tinggi sebanyak 35.38% pada kategori sedang 34.62%, kategori rendah sebanyak 23.85%, sedangkan pada kategori sangat rendah sebesar 13.08%.

Bervariasinya tingkat adaptabilitas karir yang dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir yang sedang mengerjakan skripsi bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor lain seperti optimisme. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Othman dkk, (2018) bahwa antara adaptabilitas karir dan optimism yang dimiliki seseorang dapat menciptakan sebuah hubungan yang berdampak positif. Dikatakan seperti itu karena realita yang terjadi selalu menunjukkan bahwa individu dengan tingkat optimis yang tinggi selalu memandang dengan sudut pandang positif sehingga berdampak pada perilaku positif yang juga dilakukan. Dalam dunia kerja, seorang yang optimis mampu meraih kesuksesan di bidang pekerjaan yang digeluti sebab mampu menangkap setiap peluang dan menghadapi setiap kesulitan yang muncul dari pekerjaan yang dilakukan.

Carver dan Scheier (2002) berpandangan bahwa individu dengan optimism tinggi selalu berorientasi dan mengharapakan sesuatu yang bersifat positif terjadi di tengah segala situasi hidup yang dialami.

Dengan optimisme yang tinggi pada diri seseorang akan memungkinkan untuk menyesuaikan diri dengan segala macam situasi dan kondisi yang terjadi. Dalam hubungannya dengan karir, maka sikap optimisme berperan penting dalam tugas merencanakan karir dan menyelesaikan tantangan maupun hambatan yang terjadi dalam dunia kerja (Tolentino et al., 2014).

Adapun faktor lain yang juga turut berpengaruh terhadap adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir dalam mengerjakan skripsi di kota Makassar, yaitu kepribadian proaktif. Hal tersebut telah terlihat dalam penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Ulfah & Akmal (2019), mereka menyatakan bahwa dengan adanya kepribadian proaktif dalam adaptabilitas karir, maka akan tercipta sebuah hubungan yang positif sehingga individu semakin percaya diri dalam karirnya. Dengan demikian, apabila seseorang dalam dirinya mempunyai tingkat kepribadian proaktif yang tinggi, maka berbanding lurus dengan itu, ia pun akan mampu menyesuaikan diri dalam karir atau pekerjaan yang digeluti. Orang seperti ini akan mampu mempersiapkan, menata dan menghadapi setiap hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan.

#### **4.2.2 Gambaran *Hardiness* Pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa tingkat *hardiness* pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar, memiliki hasil yang cukup

bervariasi berdasarkan analisis deskriptif yang telah dilakukan. Hasil analisis data terhadap 410 responden didapatkan hasil bahwa terdapat 18 responden (4,39%) menempati posisi pada kategori sangat tinggi, terdapat 104 responden (25,37) pada kelompok kategori tinggi, terdapat 86 responden (20,98) kategori sedang, terdapat 194 responden (47,32) kategori rendah, dan terdapat 21 responden (1,95) masuk ke dalam kategori sangat rendah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar memiliki hardiness yang tergolong dalam kategori rendah dengan jumlah 244 orang atau 59,51%, asumsi tersebut pun didasarkan dari hasil wawancara yang telah dilaksanakan kepada mahasiswa tingkat akhir yang sedang menyusun skripsi di Makassar.

Melalui wawancara yang telah dilangsungkan oleh peneliti terhadap 10 mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar, diperoleh hasil bahwa semua responden mengungkapkan bahwa sebagai mahasiswa tahap akhir mereka memiliki beban untuk segera menyelesaikan studinya, responden juga mengungkapkan bahwa mereka mengalami kesulitan ketika menghadapi stress pada banyaknya tugas/revisi yang diberikan oleh pembimbing. Dengan adanya berbagai tugas/revisi yang ada, sehingga menjadi tekanan bagi individu. Sebanyak 6 orang responden mengatakan bahwa mereka sering menunda-nunda waktu untuk melakukan bimbingan dan mengerjakan revisi yang diberikan. Jawaban-jawaban tersebut mengindikasikan kurang tepatnya cara dalam merespon tekanan atau stress.

*Hardiness* yang dimiliki oleh mahasiswa akhir yang sedang mengerjakan skripsi di kota Makassar bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor lain seperti kognitif. Dimana kemampuan individu dalam merencanakan setiap kehidupan secara realistis, sehingga ketika menghadapi suatu masalah ia akan mengetahui cara terbaik untuk menyelesaikan hal tersebut. Kognitif mencakup pada persepsi seseorang, Madii (2002) mengatakan *hardiness* sebagai proses penilaian kognitif, yang mana memiliki pandangan positif terhadap kehidupan dan serangkaian tindakan yang beragam.

Selain itu faktor lain yang dapat meningkatkan kepribadian *hardiness* adalah sikap optimis (Bastianello, *et all*, 2014). Seligman (2005) mengatakan sikap optimisme memandang sesuatu dari segi positif dan mengharapkan hasil yang baik. optimisme akan muncul ketika individu memiliki konsep diri. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiastuti & Indriana (2018) menemukan bahwa konsep diri memiliki hubungan terhadap *hardiness*. Semakin positif konsep diri seseorang maka semakin tinggi *hardiness* seseorang.

Konsep diri merupakan penilaian individu yang dilakukan terhadap dirinya sendiri sehingga memperoleh gambaran tentang siapa dirinya, yang mana hal ini terbentuk dari pengalaman-pengalaman yang didapatkan dari lingkungan di mana dia berada. Penelitian zuama (2014) mengatakan bahwa pandangan positif terhadap kemampuan diri akan mampu menyikapi masalah dengan cara yang

positif dan bukan bersikap sebaliknya. Meskipun pada awalnya negative namun individu akan menyadari bahwa setiap masalah memiliki cara baik dalam menyelesaikannya. Dari konsep diri yang dihasilkan dari pengalaman, Bissonnette (1998) mengatakan bahwa penguasaan pengalaman terhadap lingkungan yang menjadi pengalaman hidup, akan membuat individu lebih mampu menghadapi berbagai situasi dalam hidupnya dan akan meningkatkan kepribadian *hardiness*.

#### **4.2.3 Kontribusi Hardiness Terhadap Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Kota Makassar**

Hasil penelitian kontribusi *hardiness* terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar, menunjukkan hasil yang signifikan berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan dengan analisis regresi sederhana. Hasil uji hipotesis menunjukkan besaran kontribusi *hardiness* terhadap adaptabilitas karir sebesar 0,6% dan memiliki nilai *F* sebesar 26,045, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 5% ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga dikatakan signifikan.

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H1 dalam penelitian ini diterima dan H0 ditolak, atau dengan kata lain besaran *hardiness* secara signifikan mampu memprediksi atau dapat memberikan kontribusi terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar. Besaran nilai kontribusi *hardiness*

terhadap adaptabilitas karir ialah sebesar 0,6%. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa sebesar 0,6% variasi dari adaptabilitas karir yang mampu dijelaskan oleh hardiness. Sementara itu, sisanya sebesar 94% adalah faktor lain yang dapat memengaruhi adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar yang tidak turut diteliti dalam penelitian ini.

Hasil analisis tersebut juga menggambarkan arah yang positif atau dengan kata lain, semakin tinggi hardiness yang dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir, maka akan semakin tinggi pula adaptabilitas karirnya. Begitu pula sebaliknya, jika semakin rendah hardiness yang dimiliki, maka akan semakin rendah pula adaptabilitas karir yang dimiliki pada mahasiswa tingkat akhir.

Dari hasil penelitian yang sudah ada menunjukkan bahwa dengan memiliki hardiness yang tinggi maka tingkat kesiapan dan kepercayaan diri seseorang untuk memasuki dan bergelut di dunia kerja lebih tinggi (Greenleaf, 2011). Senada dengan itu, berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Schultz dan Schultz (2002) didapati bahwa seseorang dengan tingkat *hardiness* yang tinggi lebih mampu menguasai diri dan membangun kepercayaan diri yang kuat sehingga ketika diperhadapkan melawan situasi yang sulit, bisa diatasi dan dilalui. Berbanding terbalik dengan seseorang yang memiliki tingkat *hardiness* rendah, tidak mampu melihat potensi dalam diri serta semangat juang lemah bahkan cenderung diatur oleh nasib.

Dengan karakteristik seperti itu maka akan berdampak pada cara memandang hidup, di mana tingkat harapan hidup menjadi kurang, mudah menyerah dan putus asa di tengah situasi dan kondisi sulit yang dialami, tidak maksimal dalam mengusahakan tujuan yang hendak dicapai kedepannya sehingga menimbulkan berbagai kegagalan dalam hidup.

Greenleaf (2011) mengemukakan bahwa individu yang memiliki *hardiness* tinggi adalah yang paling siap menghadapi transisi karir karena mereka melihat transisi yang akan mereka lalui sebagai kesempatan untuk berkembang bukan sebagai hambatan. Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, penelitian Huang (2015) menemukan bahwa ada hubungan positif antara *hardiness* dengan *career decision self efficacy* pada mahasiswa. Mahasiswa yang memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi lebih percaya diri dalam membuat keputusan mengenai karir dibandingkan dengan mahasiswa yang memiliki skor *hardiness* lebih rendah.

Maddi dan Hightower (1999) mengemukakan bahwa *hardiness* mengacu pada sikap kepercayaan, keberanian dan motivasi diri untuk membuat keadaan yang membuat keadaan yang menekan bukan sebagai ancaman namun menjadi sebuah peluang untuk mengembangkan diri. Khaledian, Hasanvand & Pour (2013) juga mendefinisikan *hardiness* sebagai atribut kepribadian yang menggambarkan sebuah orientasi yang lebih optimis, keberanian dan



motivasi dalam mengatasi penyebab stress yang dialami dalam sehari-hari. Kobasa (1979) mengemukakan *hardiness* merupakan seperangkat sikap yang memotivasi seseorang untuk merespons stres dengan interaksi khusus dan interaksi sosial yang menghasilkan ketahanan dengan mengubah potensi tekanan menjadi kesempatan.

Melalui penelitian yang telah dilakukan oleh Ratih Rosulin dan Paramita (2016) didapati bahwa adaptabilitas karir seorang siswa berkaitan secara signifikan dengan *hardiness* yang dimiliki. Senada dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh Cotzee dan Harry (2014) juga mendapati keterkaitan secara erat antara adaptabilitas karir dengan *hardiness*. Dari kedua hasil penelitian ini, memperlihatkan bahwa secara signifikan dengan tingkat *hardiness* yang tinggi akan membentuk seorang individu dalam dirinya mengatasi masalah yang terjadi, termasuk dalam proses *problem-focused coping* dan mengokohkan semangat untuk bertahan dalam penyesuaian karir.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Huang (2015) juga menunjukkan bahwa antara *hardiness* dengan *career decision self efficacy* akan menciptakan hubungan yang bersifat positif bagi mahasiswa. Tingkat *hardiness* yang tinggi menumbuhkan dan menghadirkan rasa percaya diri yang lebih tinggi sehingga ketika mahasiswa dengan *hardiness* yang tinggi pada dirinya akan mampu mengambil keputusan yang tepat mengenai karirnya. Berbanding terbalik dengan mahasiswa yang memiliki skor *hardiness* lebih rendah

akan kesulitan dalam menentukan karir yang akan ia jalani kedepannya. Senada dengan hasil penelitian tersebut, Greenleaf (2011) dalam penelitian yang telah ia lakukan, mendapati bahwa *hardiness* sangat berpengaruh bahkan berperan penting dalam menentukan seberapa besar kesiapan dan kepercayaan diri untuk mengalami dan menghadapi peralihan ke dunia kerja. Tingkat *hardiness* tinggi akan memungkinkan seseorang melihat tantangan dalam peralihan ke dunia kerja sebagai peluang untuk semakin berkembang dan siap menekuni pekerjaan yang akan diemban di masa yang akan datang.

#### **4.2.4 Limitasi Penelitian**

Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti masih memiliki keterbatasan selama dalam proses penelitian. Adapun beberapa keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini yaitu demografi yang tersebar secara tidak merata salah satunya adalah jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibanding dengan responden yang berjenis kelamin laki-laki. Sehingga hasil dalam penelitian ini cenderung menggambarkan *hardiness* dan adaptabilitas karir pada perempuan. Selain itu, Peneliti menggunakan skala siap sebar akan tetapi seharusnya peneliti tetap melakukan uji validitas konstruk terhadap instrument alat ukur tersebut.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan mengenai Kontribusi Hardiness terhadap Adaptabilitas Karir pada mahasiswa tingkat akhir yang sedang mengerjakan Skripsi di kota Makassar, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat Hardiness pada mahasiswa akhir yang sedang mengerjakan skripsi di kota Makassar menunjukkan tingkat hardiness yang rendah yakni dari 410 responden terdapat 194 responden yang berada dalam kategori rendah
2. Tingkat Adaptabilitas Karir pada mahasiswa akhir yang sedang mengerjakan skripsi di kota Makassar menunjukkan tingkat Adaptabilitas Karir yang sedang yakni dari 410 responden terdapat 244 responden yang berada dalam kategori sedang
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi Hardiness terhadap Adaptabilitas Karir pada mahasiswa akhir yang sedang mengerjakan skripsi di kota Makassar
4. Hasil penelitian menunjukkan R Square sebesar 0,06 yang berarti bahwa terdapat sumbangan yang diberikan Hardiness sebesar 0,6% terhadap Adaptabilitas Karir. Dengan demikian masih terdapat 94% faktor lain yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karir pada mahasiswa akhir yang sedang mengerjakan skripsi di kota Makassar diluar dari Variabel hardiness.

## 5.2 Saran

### 1. Bagi Mahasiswa

Mahasiswa diharapkan dapat memanfaatkan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber secara optimal agar memiliki perencanaan karir yang baik. Selain itu mahasiswa juga diharapkan bertanggung jawab atas pilihan karir yang diambil sehingga dapat mengeksplorasi berbagai situasi dan peran penting dalam mencapai karir yang diinginkan

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti lebih lanjut terkait adaptabilitas karir pada mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi disarankan untuk meneliti pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi atau disarankan untuk meneliti khusus pada satu jurusan saja dan juga bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji variabel lain yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karir selain *hardiness*

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia. (2017). Pengaruh *Hardiness* Dan Efikasi Diri Terhadap Regulasi Diri. *Jurnal Psikologi*. 5 (4), 822-832.
- Amiruddin, J, H, & Ambaraini, T. K. (2014). Pengaruh *Hardiness* dan Coping Srtess Terhadap Tingkat Stress pada Kadet Akademi TNI-AL. *Jurnal Psikologi dan Organisasi*, 03 (02), 72-78
- Anggoro, W. J., & Widhiarso, W. (2010). Konstruksi dan Identifikasi Properti Psikometris Instrumen Pengukuran Kebahagiaan Berbasis Pendekatan Indigenous Psychology: Studi Multitrait-Multimethod. *Jurnal Psikologi UGM*, 37(2), 127195.
- Anggraeni, T, P., Jannah, M. (2014). Hubungan antara Psychological Well-Being dan Kepribadian *Hardiness* dengan Stress pada Petugas Port Security. *Jurnal Psikologi*. 3 (2), 1-5.
- Anggraeni, V. & Nawangsa, N. A. F. (2018). Pengaruh Gaya Pengasuhan Otoritas dan Dukungan Sosial Orang tua Terhadap Academic Hardniness Siswa Kelas VI. *Jumal Psikologi Pendidikan*. 7, 52-66.
- Angraeni, F. W. & Prasetyo, A.R. (2015). *Hardiness* dan Subjective Well –being pada perawat. *Jurnal Empati*. 4 (4), 73-77
- Aprilia, V, & Yulianti, D. (2017). Hubungan Antara *Hardiness* dengan Burnout pada Perawat Rawat Inap Di Rumat Sakit ‘X’ Aceh. *Jurnal Ecops*. 4 (3), 151-156.
- Arfah, T., & Bakar, S, P. I. (2019). Kontribusi Kesadaran Diri (*Self –Awareness*) dan Harapan (*Hope*) Terhadap *Career Adaptability*. *International Journal of Educational Research*. Vol 2 (1).
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Rineka Cipta
- Arnett, J. J. (2015). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties* (2nd ed.). Oxford University Press.
- Ayudhia, R, R., Kristianti, I, F. (2016). Hubungan Antara *Hardiness* Dengan Perilaku Prososial Pada Siswa Kelas XI SMA Islam Hidayatullah Semarang. *Jurnal Empati*. 5 (2), 205-210.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2018). *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Bartley, D. F., & Robitschek, C. (2000). Career Exploration: A multivariate of Predictors. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 63-81.
- Bartone, P. T. (2007). Test-Retest Reliability of the Dispositional Resilience Scale-15, a Brief *Hardiness* Scale. *Psychological Reports*, 101(3), 943-944
- Benishek, L. A., & Lopez, F. G. (2001). Development and initial validation of a measure of academic hardiness. *Journal of Career Assessment*, 9(4), 333-352.
- Berk, L. E. (2014). *Developmental through the lifespan*. Pearson Education Inc
- Bissonnette, M. (1998). Optimism, *Hardiness*, and Resiliency: A Review of the Literature. Prepared for the Child and Family Partnership Project.
- Bocciardi, F., et all. (2017). Career adaptability as a strategic competence for career development An exploratory study of its key predictors. *Journal of Training and Development*. 41 (1), 67-82.
- Brown, D. (2002). *Career choice and development*. Jossey-Bass A Wiley Company.
- Brown, S. D., Bimrose, J., Bares, A. S., Hughes, D. (2012). The role of career adaptabilities for mid-career changers. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 754-761.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002). The Oxford Handbook of Positive Psychology, (2 Ed.). In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Oxford University Press*. OXFORD UNIVERSITY PRESS.
- Coetzee, M., & Harry, N. (2013). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 90-97.
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: an exploratory study among black call centre agents. *South African Journal of Psychology*, 81-92.
- Coetzee, M., Harry, N. (2015). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: an exploratory study among black call centre agents. *South African Journal of Psychology*. 81-92
- Creed, P. A., & Patton, W. (2003). Predicting Two Components of Career Maturity in School Based Adolescents. *Journal of Career Development*. 29(4), 277-290.

- Creed, P. A., Fallon T., & Hood M. (2008). The Relationship Between Career Adaptability, Person and Situation Variables, and Career Concerns in Young Adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2009). 219-229
- Creed, P. A., Fallon, T., Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*. 74, 219-229.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of Control and Career Adaptability Among Undergraduate Students. *Journal of career Assessment*, 18(4), 420-430.
- Elder, R., Evans, K. Nizette, D. (2009). *Psychiatric and Mental Health Nursing 2 Edition*. New Zealand: Elseiver.
- Febrianingrum, D. W., & Wibowo, D. H. (2021). HARDINESS DAN ADAPTABILITAS KARIR. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(2).
- Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2016). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 113-121.
- Giffari, N. & Suhariadi, F. (2017). Pengaruh Sosial Support Terhadap Career Adaptability pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi universitas Airlangga. *Jurnal Psikologi*. 6, 64-77.
- Ginevra, M., Pallini, S., Vecchio, G. M., Nota, L., & Soresi, S. (2016). Future Orientation and attitudes mediate career adaptability and decidedness. *Journal Of Vocational Behavior*. 95-96, 102-110.
- Goodman, J. (1994), Career Adaptability in Adults: A Construct Whose Time Has Come. *Journal of Career Development Quarterly*, Vol. 43, 74-84.
- Greenleaf, A. T. (2011). Human agency, hardiness, and proactive personality potential resources for emerging adults in the college-to-career transition (Doctoral dissertation).
- Gunawan, W. (2016). Adaptabilitas karier: Strategi menghadapi afta dan memanfaatkan bonus demografi. *Jumal Noetic Pshycology*. 4, 110-126.
- Hadi, S. (2004). *Metodologi Research, Jilid 1*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadjam, N.R., Masrun., Martaniah, S.M. (2004). Peran kepribadian tahan banting gangguan somatisasi. *Journal Psychological*. 19 (2), 122-135.
- Hasanah, U. (2019). Hubungan *Hardiness* dengan emotion focused Coping Pada Anak dan Remaja Yang Sedang Berhadapan Dengan Hukum (ABH). *Journal Psychology*. 4 (1), 53-69

- Hidayat, W, K, Herlina., Damaianti, L, F. (2016). Efek *Hardiness* terhadap Perilaku Mencontek Melalui Efikasi Diri Siswa Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Psikologi*. Hu (2), 84-93.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 145-155.
- Huang, J-T. (2015). Hardiness, perceived employability, and career decision self efficacy among taiwanese college students. *Journal of Career Development* 311-324.
- Jimenez, B. M., Munoz, A. R., Hernandez, E. G., & Balanco, L. M. (2014). Development and validation of the Occupational *Hardiness* Questionnaire. *Jurnal Of Psicothema*. 25 (2) 207-214.
- Kardafi, M. & Rakhmawati, L. (2017). Pengaruh Adaptabilitas karir terhadap Kepuasan Kerja dengan Older Worker Age dan Motivasi kerja sebagai pemoderasi pada pegawai Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Ilmiah*. 2 (1), 178-201.
- Khaledian, M., Hasanvand, B., & Pour, S.H. (2013). The Relationship of Psychological *Hardiness* with Work Holism. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 5, 1-9, Department of Psychology Payame Noor University
- Kobasa, S. (1979). Personality and resistance to illness. *American Journal of Community Psychology*, 7, 413-423.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful Life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1-11.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Khan, S. (1982). *Hardiness* and Health: A Prospective Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54 (3), 173-185.
- Koen, J., et all. (2010). Job-search strategies and reemployment quality The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*. 77, 126-139.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 395-408.
- Konstam, V., Celen-Demirtas, S., Tomek, S., & Sweeney, K. (2015). Career adaptability and subjective well-being in unemployed emerging adults: A promising and cautionary tale. *Journal of Career Development*, 42(6), 463-477.



- Korsakiene, R., & Smaliukiene, R. (2014). The Implications of Contemporary Approaches Toward Career Development. *Sosial and Behavioral Sciences*, 422-429.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2005). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Kusnadi, M. A. (2014). Hubungan antara beban kerja dan self-efficacy dengan stress kerja pada dosen Universitas X. *Jurnal Ilmiah*.
- Maddi, S. (2002). The Story of *Hardiness*: Twenty Years of Theorizing, Research, and Practice. *Journal of Consulting Psychology*, 54, 175-185.
- Maddi, S. R. (2006). *Hardiness*: the courage to grow from stresses. *The Journal of Positive Psychology*, 1(3), 160–168
- Maddi, S. R., & Khoshaba, D. M. (1994). *Hardiness* and mental health. *Journal Of Personality Assessment*. 63 (2), 265-274.
- Maddi, S. R., Harvey, R. H., Khoshaba, D. M., Fazel, M., & Resurreccion, N. (2009).
- Maddi, S.R. (2004). *Hardiness*: An operationalization of existential courage. *Journal of Humanistic Psychology*, 44(3), 279-298.
- Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well being. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 437-449
- Mardiyati, B. D. & Yuniawati, R. (2015). Perbedaan Adaptabilitas Karir ditinjau Dari Jenis Sekolah (SMK dan SMA). *Jurnal Psikologi*. 3 (1), 31-41.
- Maree, J. G & Hancke, Y. (2014). The Value of Life Design Counseling for an Adolescent Who Stutters. *Journal of psychology in Africa*, 21(2), 479-485.
- Marliani, R. (2013). Hubungan antara religiusitas dengan orientasi masa depan bidang pekerjaan pada mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal psikologi*, 9(2), 130-137.
- Mulyanti, S., Indriana, Y. (2016). Hubungan antara Kepribadian *Hardiness* dengan Work-Family Conflict Pada Ibu Yang Bekerja sebagai Teller Bank Pada Rakyat Indonesia Semarang. *Jurnal Empati*. 5 (3), 577-582
- Negru, O., Pop, E. I., Crocetti, E. (2015). Developmental trajectories and reciprocal associations between career adaptability and vocational identity: A three-wave longitudinal study with adolescents. *Journal of Vocational Behavior*. 88, 131 142.

- Othman, R., Kamal, N. M., Alias, N. E., Ismail, S., & Sahiq, A. N. M. (2018). Positive psychological traits and career adaptability among millennials. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(9), 1420–1433.
- Papalia, D. E., Olds S.W., & Feldman R. D. (2009). *Human Development 11th Edition*. New York: McGraw Hill.
- Pinasti, W. (2011). Pengaruh self-efficacy, locus of control dan faktor demografis terhadap kematangan karir mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Putri, S., Suryani, A. I. (2019). Pengaruh Adaptabilitas Karir Terhadap Kepuasan Hidup Dengan Keberanian Sebagai Pemediasi Pada Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Syiah Kuala, *Jurnal Manajemen Inovasi*. 10 (2) 75-87.
- Qaisar, M. U. (2012). Exploring effects of organizational commitment on employee performance: Implications for human resource strategy. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 3 (11), 248-225.
- Richardson, M.S. (1993). Work in People's Lives: A Location for Counseling Psychologists. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 425-433.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Salemba Empati
- Rosulin, R., Paramita, P. P. (2016). Hubungan antara *Hardiness* dengan Adatatabas Karir pada Siswa SMK Kelas XII. *Jurnal psikologi pendidikan dan pengembangan*. Vol. 5, No. 1, Hal 1-11.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career FuturesInventory: A Measure of Carer-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assesment*, 3-24.
- Santrock, J. W. (2012). *Perkembangan masa hidup jilid dua (ed ke-13)*. (B. Widiasinta Penerj.). Erlangga.
- Santrock, J. W. 2007. *Psikologi Pendidikan*. Terjemahan oleh Tri Wibowo B.S. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Santrock, J.W. (2002). *Life span development* (Penerjemah: Chusairi dan Damanik). Jakarta: Erlangga.
- Sarwono.(2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Yogyakarta*: Graha Ilmu

- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown, & R.T. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp.42-70). Hoboken, NJ: Wiley
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. Dalam R. L. (Eds.), *Career Development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 147-183). New Jersey: John Wiley & Son.
- Savickas, M. L. 1997. Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 661–673.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 661–673.
- Schultz, D., & Schultz, S. E. (2002). *Psychology and Work Today*. Eight Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Sharf. S. R. (2006). *Applying Career Development Theory To Conseling*. Australia: Thomson
- Sheard, M., & Golby, J. (2007). *Hardiness* and undergraduate academic study: The moderating role of commitment. *Personality and individual differences*, 43(3), 579-588.
- Shuper, D, E. &Khansel, E, G. Cereer development in adulthood some therencial problems and a possible solution. *Brintish Journal Of Guydance & Conseling*, 9 (2), 194-201.
- Sisca, S., & Gunawan, W. (2016). Gambaran adaptabilitas karier remaja. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 111-119.
- Stoltz, P. G. (2000). *Adversity quotient: mengubah hambatan menjadi peluang (terjemahan Hermaya)*. Jakarta: PT Grasindo.
- Subramanian, S & Vinothkumar, M. (2009). *Hardiness* Personality, Self-Esteem and Occupational Stress among IT Professionals. *Journal of Psychology*. 35, 48-56.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sukmono, R. J. (2009). Training meditasi "NSR": Natural stress reduction. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

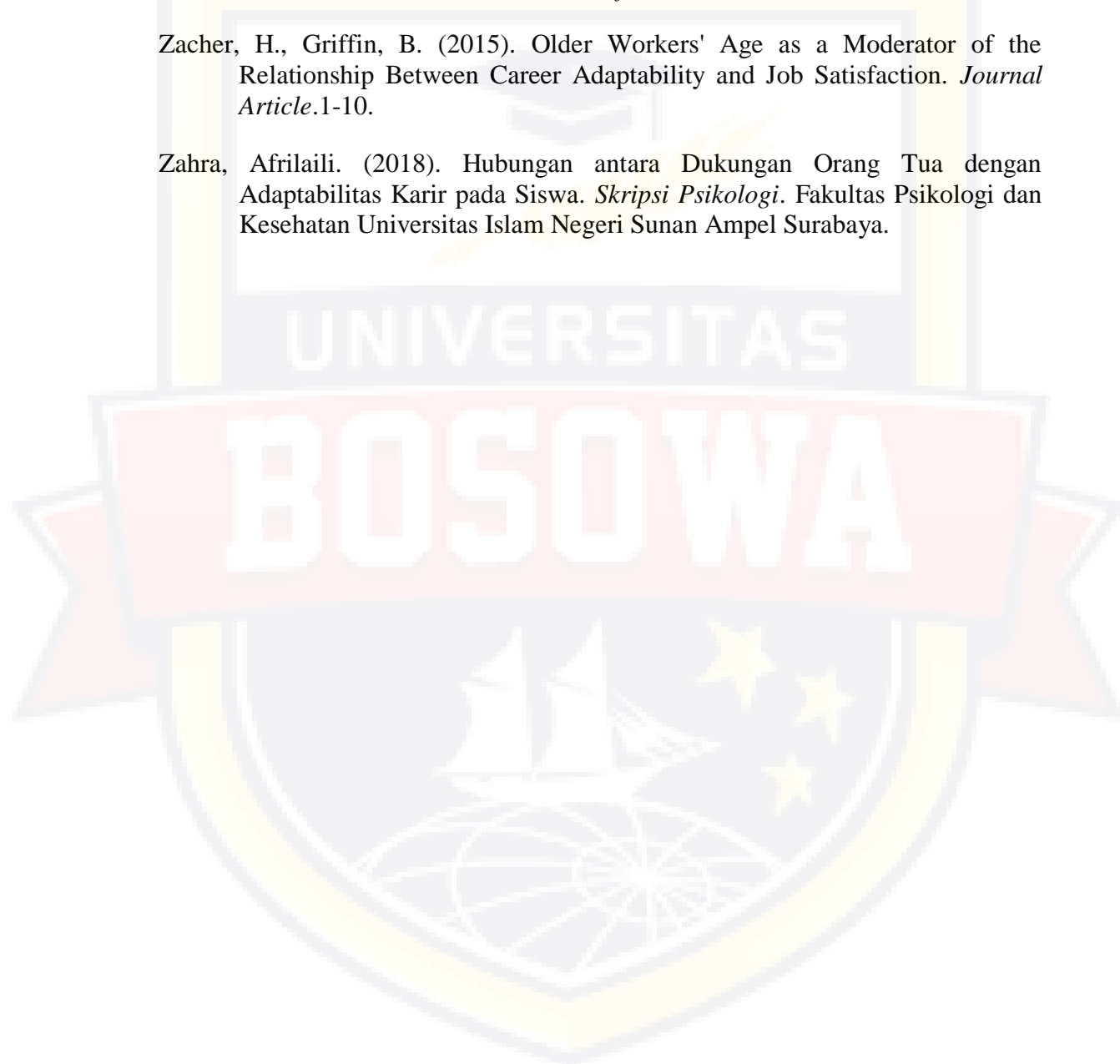
- Super, D.E. (1980). A life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- Suryani, I. (2015). Perspektif bimbingan dan konseling karier dalam era globalisasi. *Jurnal UIN Sumatera Utara*, 5(1), 68-79.
- Tanner, J. L., & Arnett, J. J. (2009). The emergence of “emerging adulthood: The new life stage between adolescence and young adulthood. In A. Furlong (Ed.), *Handbook of youth and young adulthood* (pp. 39-45)
- Taylor, S., & Todd, P. A. (1995). Understanding information technology usage: A test of competing models. *Information systems research*, 6(2), 144-176.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48.
- Ulfah, F., & Akmal, S. Z. (2019). Peran kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 11(1), 45-54.
- van Vianen, A. E. M., Klehe, U.-C., Koen, J., & Dries, N. (2012). Career adaptabilities scale — Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 716-724.
- Wahdaniyah, N., & Miftahuddin. (2018). Pengaruh *Hardiness*, Beban Kerja, dan Faktor Demografi terhadap Stres Kerja Guru. *Journal of Psychology*. 6 (1), 69-83
- Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social Support, Social Comparison, and Career Adaptability: a Moderated Mediation Model. *Social Behavior and Personality*, 43(4), 649-660.
- Widakdo, A. P., & Fajriyanthi. (2018). Pengaruh *Hardiness* dan Peer Attachment Terhadap Career Adaptability pada mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. *Jurnal Psikologo*. 7, 58-80
- Wiebe, D. J. (1991). *Hardiness* and Stres Moderation: A Test of Proposed Mechanisms. *Journal of Personality and Social Psychology*. 60, 1, 89-99.
- Winkel, W.S. (2004). *Psikologi pengajaran*. Media Abadi.

Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 21-30.

Zacher, H., Ambiel, R. A. M., & Noronha, A. P. P. (2015). Career adaptability and career entrenchment. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 164-173.

Zacher, H., Griffin, B. (2015). Older Workers' Age as a Moderator of the Relationship Between Career Adaptability and Job Satisfaction. *Journal Article*.1-10.

Zahra, Afrilaili. (2018). Hubungan antara Dukungan Orang Tua dengan Adaptabilitas Karir pada Siswa. *Skripsi Psikologi*. Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.





**LAMPIRAN 1**  
**SKALA PENELITIAN**

### Skala Adaptabilitas Karir

Berikut ini terdapat 24 item pernyataan yang mungkin Anda alami. Anda dimohon untuk memberikan jawaban yang sesuai dengan kondisi diri Anda saat ini. Semua jawaban yang Anda berikan adalah "BENAR" selama Anda mengisi sesuai dengan kondisi Anda yang sesungguhnya. Pada setiap pernyataan, terdapat 5 pilihan jawaban. Anda dimohon untuk memilih 1 jawaban yang paling menggambarkan diri Anda dari setiap pernyataan dengan cara:

Pilihlah "SANGAT SESUAI" jika pernyataan tersebut SANGAT SESUAI dengan diri Anda.

Pilihlah "SESUAI" jika pernyataan tersebut SESUAI dengan diri Anda.

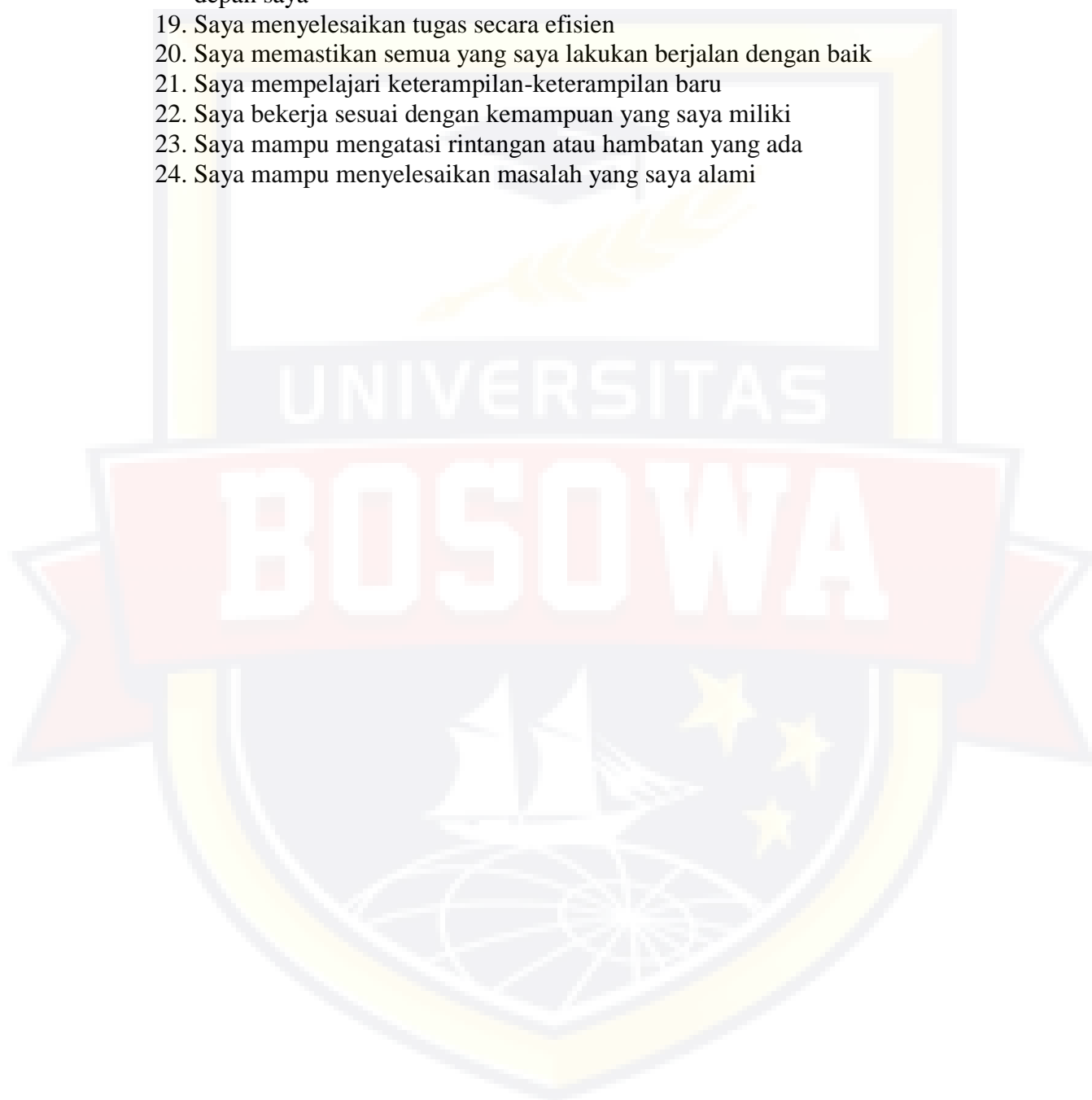
Pilihlah "CUKUP SESUAI" jika pernyataan tersebut CUKUP SESUAI dengan diri Anda.

Pilihlah "TIDAK SESUAI" jika pernyataan tersebut TIDAK SESUAI dengan diri Anda.

Pilihlah "SANGAT TIDAK SESUAI" jika pernyataan tersebut "SANGAT TIDAK SESUAI" dengan diri Anda.

1. Saya memikirkan akan seperti apa saya di masa depan
2. Saya menyadari bahwa pilihan saya pada saat ini akan membentuk masa depan saya
3. Saya mempersiapkan diri untuk pekerjaan saya nantinya
4. Saya sadar akan pilihan pendidikan dan pekerjaan merupakan langkah yang harus saya lakukan
5. Saya merencanakan cara yang tepat agar cita-cita dan pekerjaan saya dapat tercapai
6. Saya peduli dengan masa depan saya
7. Saya berusaha agar tetap semangat dalam proses mencapai cita-cita dan pekerjaan saya di masa depan
8. Saya membuat keputusan sendiri mengenai pekerjaan yang akan saya jalani nantinya
9. Saya bertanggung jawab atas tindakan-tindakan yang saya lakukan untuk mencapai cita-cita dan pekerjaan di masa depan
10. Saya teguh pada pendirian saya
11. Saya mengandalkan diri dalam mencapai masa depan
12. Saya melakukan hal-hal yang saya yakini benar dalam mencapai masa depan
13. Saya menjelajahi lingkungan di sekitar saya
14. Saya mencari peluang agar bisa berkembang
15. Saya mencari tahu berbagai informasi mengenai pilihan-pilihan lain sebelum mengambil keputusan
16. Saya melihat berbagai cara dalam melakukan sesuatu yang terkait dengan masa depan saya

17. Saya mencari tahu lebih detail atau lebih dalam mengenai hal-hal yang saya pertanyakan terkait masa depan saya
18. Saya penasaran terhadap peluang-peluang baru yang ada terkait dengan masa depan saya
19. Saya menyelesaikan tugas secara efisien
20. Saya memastikan semua yang saya lakukan berjalan dengan baik
21. Saya mempelajari keterampilan-keterampilan baru
22. Saya bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki
23. Saya mampu mengatasi rintangan atau hambatan yang ada
24. Saya mampu menyelesaikan masalah yang saya alami





### Skala Hardiness

Berikut ini terdapat 14 item pernyataan yang mungkin Anda alami. Anda dimohon untuk memberikan jawaban yang sesuai dengan kondisi diri Anda saat ini. Semua jawaban yang Anda berikan adalah "BENAR" selama Anda mengisi sesuai dengan kondisi Anda yang sesungguhnya. Pada setiap pernyataan, terdapat 5 pilihan jawaban. Anda dimohon untuk memilih 1 jawaban yang paling menggambarkan diri Anda dari setiap pernyataan dengan cara:

Pilihlah "SANGAT SESUAI" jika pernyataan tersebut SANGAT SESUAI dengan diri Anda.

Pilihlah "SESUAI" jika pernyataan tersebut SESUAI dengan diri Anda.

Pilihlah "NETRAL" jika pernyataan tersebut NETRAL dengan diri Anda.

Pilihlah "TIDAK SESUAI" jika pernyataan tersebut TIDAK SESUAI dengan diri Anda.

Pilihlah "SANGAT TIDAK SESUAI" jika pernyataan tersebut "SANGAT TIDAK SESUAI" dengan diri Anda.

1. Saya mengerjakan skripsi dengan sungguh-sungguh
2. Saya termasuk mahasiswa yang rajin
3. Saya berupaya keras demi hasil skripsi yang baik
4. Saya hadir dalam setiap jadwal bimbingan
5. Saya tetap berusaha maksimal untuk menyelesaikan skripsi meskipun sulit
6. Saya rela mengorbankan waktu, tenaga, dan materi untuk mendapatkan hasil skripsi yang baik
7. Saya mengerjakan skripsi dengan maksimal agar cepat lulus
8. Saya tidak akan mengerjakan tugas skripsi jika saya merasa tidak yakin dapat mengerjakannya
9. Mengerjakan skripsi dengan baik merupakan hal penting bagi saya dan orangtua saya
10. Saya akan meragukan kemampuan saya jika gagal dalam mengerjakan skripsi
11. Saya menghindari tugas yang sangat sulit dalam menyusun skripsi
12. Saya membutuhkan waktu lama untuk mengerjakan hasil revisi yang buruk
13. Saya menjadi kurang termotivasi untuk melanjutkan skripsi ketika hasil revisi tidak sesuai harapan saya
14. Saya merasa panik jika teman saya menyelesaikan skripsinya lebih dulu dibanding saya



**LAMPIRAN 2**

**TABEL TABULASI DATA**

### A. Tabel Tabulasi Berdasarkan Demografi

Jenis Kelamin	Usia (Contoh 2)	Suku	Asal Universitas	Jurusan	Semester (Contoh : 1)
2	3	1	1	1	1
2	3	1	1	1	2
2	3	5	1	1	2
2	3	3	2	2	1
2	2	1	1	1	1
1	3	3	2	2	1
1	3	1	2	2	1
1	3	1	2	2	1
1	3	1	2	2	2
2	2	1	2	2	2
1	4	1	2	2	2
1	3	1	2	2	1
2	4	1	1	2	2
2	3	1	2	2	1
2	3	1	1	2	1
2	3	1	2	2	2
2	3	1	2	2	1
2	3	1	2	2	1
2	3	3	1	1	1
2	3	2	2	1	1
2	3	1	2	2	1
1	2	1	2	2	1
2	3	1	2	2	1
2	4	1	2	2	2
1	3	1	1	1	1
1	3	3	1	1	1
1	3	5	1	2	1
2	2	5	2	2	1
2	3	1	1	1	1
2	3	5	1	1	1
2	2	5	1	2	1
1	3	3	1	2	1
2	4	2	1	2	1
1	-3	1	1	2	1
2	3	2	1	2	1
2	3	1	1	2	1
1	3	1	1	2	1
1	3	2	1	2	1
1	3	1	1	1	1
1	3	2	1	2	1
2	3	2	1	1	1
1	3	5	1	2	1
2	3	2	2	2	1
2	2	1	1	1	1
2	2	3	2	1	1
1	3	3	1	2	1
2	3	3	2	1	1
1	3	2	2	2	1
2	2	2	1	2	1
2	2	2	2	1	1

Jenis Kelamin	Usia (Contoh 2)	Suku	Asal Universitas	Jurusan	Semester (Contoh : 1)
1	2	3	1	2	2
1	1	3	2	2	1
2	3	3	1	2	1
1	3	1	2	2	1
2	3	3	1	2	1
1	4	3	2	1	1
2	3	3	1	2	2
2	3	3	1	1	1
1	3	3	1	2	1
2	3	3	2	2	1
1	3	1	2	2	1
1	3	3	1	2	2
2	2	2	1	1	1
2	3	2	2	2	1
1	4	2	2	2	1
1	3	1	2	2	2
1	2	2	2	2	1
2	3	2	2	2	2
1	3	3	1	1	2
2	3	2	1	2	2
2	3	3	1	2	1
2	3	3	2	2	2
1	3	3	2	1	2
1	4	3	1	2	1
2	3	3	1	2	1
1	3	3	1	2	1
1	3	1	2	2	1
2	3	3	2	2	2
1	1	3	2	2	1
1	3	3	1	1	1
2	3	2	2	2	1
1	3	2	2	2	1
2	3	3	1	1	1
2	3	2	1	2	1
2	3	3	1	1	1
2	2	3	2	2	1
1	3	2	2	1	2
1	2	3	2	2	1
1	3	3	1	2	1
1	3	1	2	2	1
1	4	3	1	1	1
2	2	3	1	2	1
2	2	2	2	2	1
2	3	3	1	2	1
2	3	2	1	1	2
1	3	1	2	1	1
1	3	3	1	2	1
2	3	2	2	2	1
2	3	2	1	2	2



C. Tabel Tabulasi Hardiness

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	KATEGORI
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	64
5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	64
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	64
5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	63
5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	62
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	61
5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	62
4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	61
4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	63
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	62
5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	63
4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	65
4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	61
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	62
4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	64
5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	63
5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	62
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	62
5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	64
5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	63
4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	64
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	61
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	62
5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	62
4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	64



**LAMPIRAN 3**  
**OUTPUT ANALISIS DESKRIPTIF DEMOGRAFI**

## Analisi Deskriptif Demografi

### 1. Jenis Kelamin

		<b>Jenis kelamin</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	198	48,3	48,3	48,3
	Perempuan	212	51,7	51,7	100,0
Total		410	100,0	100,0	

### 2. Usia

		<b>Usia</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-19	28	6,8	6,8	6,8
	20-21	110	26,8	26,8	33,7
	22-23	243	59,3	59,3	92,9
	24-25	29	7,1	7,1	100,0
Total		410	100,0	100,0	

### 3. Suku

		<b>Suku</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Toraja	66	16,1	16,1	16,1
	Bugis	117	28,5	28,5	44,6
	Makassar	221	53,9	53,9	98,5
	Lainnya	6	1,5	1,5	100,0
Total		410	100,0	100,0	



## 4. Asal Universitas

		Asal Universitas			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Universitas Bosowa	206	50,2	50,2	50,2
	Luar Universitas Bosowa	204	49,8	49,8	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

## 5. Jurusan

		Jurusan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Psikologi	93	22,7	22,7	22,7
	Luar Psikologi	317	77,3	77,3	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

## 6. Semester

		Semester			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	semester 8	290	70,7	70,7	70,7
	semester 10	120	29,3	29,3	100,0
	Total	410	100,0	100,0	



**LAMPIRAN 4**

**OUTPUT ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL  
BERDASARKAN TINGKAT SKOR**

## Analisis Variabel Berdasarkan Tingkat Skor

### 1. Variabel Adaptabilitas Karir

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Adaptabilitas	410	90	118	105,97	2,326
Valid N (listwise)	410				

#### Kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	64	15,6	15,6	15,6
	Sangat Rendah	21	5,1	5,1	20,7
	Sangat Tinggi	16	3,9	3,9	24,6
	Sedang	244	59,5	59,5	84,1
	Tinggi	65	15,9	15,9	100,0
	Total	410	100,0	100,0	

### 2. Variabel *Hardiness*

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Hardines	410	55	65	62,64	1,279
Valid N (listwise)	410				

#### Kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	194	47,3	47,3	47,3
	Sangat Rendah	8	2,0	2,0	49,3
	Sangat Tinggi	18	4,4	4,4	53,7
	Sedang	86	21,0	21,0	74,6
	Tinggi	104	25,4	25,4	100,0
	Total	410	100,0	100,0	



**LAMPIRAN 5**

**OUTPUT ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL  
BERDASARKAN DEMOGRAFI**

## Analisis Demografi Berdasarkan Demografi

### A. Adaptabilitas Karir

#### 1. Jenis kelamin

##### Jenis Kelamin

Count

		Kategori					Total
		Rendah	Sangat Rendah	Sangat Tinggi	Sedang	Tinggi	
JK	1,00	33	8	7	125	25	198
	2,00	31	13	9	119	40	212
Total		64	21	16	244	65	410

#### 2. Usia

##### Usia

Count

		Kategori					Total
		Rendah	Sangat Rendah	Sangat Tinggi	Sedang	Tinggi	
US	1,00	5	2	1	16	4	28
	2,00	15	5	2	62	27	111
	3,00	36	14	12	152	28	242
	4,00	8	0	1	14	6	29
Total		64	21	16	244	65	410

## 3. Suku

**Suku**

Count

		Kategori					Total
		Rendah	Sangat Rendah	Sangat Tinggi	Sedang	Tinggi	
SUKU	1,00	13	3	3	35	12	66
	2,00	17	8	6	70	16	117
	3,00	33	10	7	135	36	221
	5,00	1	0	0	4	1	6
Total		64	21	16	244	65	410

## 4. Asal Universitas

**Asal Universitas**

Count

		Kategori					Total
		Rendah	Sangat Rendah	Sangat Tinggi	Sedang	Tinggi	
AS	1,00	31	11	9	122	33	206
	2,00	33	10	7	122	32	204
Total		64	21	16	244	65	410

## 5. Jurusan

**Jurusan**

Count		Kategori					Total
		Rendah	Sangat Rendah	Sangat Tinggi	Sedang	Tinggi	
JRS	1,00	16	5	6	51	15	93
	2,00	48	16	10	193	50	317
Total		64	21	16	244	65	410

## 6. Semester

**Semester**

Count		Kategori					Total
		Rendah	Sangat Rendah	Sangat Tinggi	Sedang	Tinggi	
SMS	1,00	45	15	13	168	49	290
	2,00	19	6	3	76	16	120
Total		64	21	16	244	65	410

## B. Hardiness

## 1. Jenis Kelamin

## Jenis Kelamin

Count		Kategori					Total
		Rendah	Sangat Rendah	Sangat Tinggi	Sedang	Tinggi	
JK	1,00	96	4	10	40	48	198
	2,00	98	4	8	46	56	212
Total		194	8	18	86	104	410

## 2. Usia

## Usia

Count		Kategori					Total
		Rendah	Sangat Rendah	Sangat Tinggi	Sedang	Tinggi	
US	1,00	13	0	2	5	8	28
	2,00	56	3	2	29	21	111
	3,00	112	5	11	49	65	242
	4,00	13	0	3	3	10	29
Total		194	8	18	86	104	410



## 3. Suku

## Suku

Count

		Kategori				Total	
		Rendah	Sangat Rendah	Sangat Tinggi	Sedang		Tinggi
SUKU	1,00	33	1	3	12	17	66
	2,00	60	2	2	24	29	117
	3,00	99	5	12	49	56	221
	5,00	2	0	1	1	2	6
Total		194	8	18	86	104	410

## 4. Asal Universitas

## Asal Universitas

Count

		Kategori				Total	
		Rendah	Sangat Rendah	Sangat Tinggi	Sedang		Tinggi
AS	1,00	93	4	10	44	55	206
	2,00	101	4	8	42	49	204
Total		194	8	18	86	104	410

## 5. Jurusan

## Jurusan

Count

		Kategori					Total
		Rendah	Sangat Rendah	Sangat Tinggi	Sedang	Tinggi	
JRS	1,00	43	2	5	21	22	93
	2,00	151	6	13	65	82	317
Total		194	8	18	86	104	410

## 6. Semester

## Semester

Count

		Kategori					Total
		Rendah	Sangat Rendah	Sangat Tinggi	Sedang	Tinggi	
SMS	1,00	139	5	12	57	77	290
	2,00	55	3	6	29	27	120
Total		194	8	18	86	104	410



**LAMPIRAN 6**  
**OUTPUT UJI ASUMSI**

## Uji Asumsi

## 1. Uji Normalitas

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		410
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	-,0167789
	Std. Deviation	2,25514841
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,073
	Negative	-,073
Kolmogorov-Smirnov Z		1,487
Asymp. Sig. (2-tailed)		,053

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## 2. Uji Linearitas

## ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Adaptabilitas Karir * Hardines	Between Groups	(Combined)	549,457	7	78,494	18,972	,000
		Linearity	132,773	1	132,773	32,091	,000
		Deviation from Linearity	416,684	6	69,447	16,785	,000
Within Groups			1663,248	402	4,137		
Total			2212,705	409			



**LAMPIRAN 7**

**OUTPUT HIPOTESIS**

## Uji Hipotesis

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,245 <sup>a</sup>	,060	,058	2,258

a. Predictors: (Constant), Hardines

b. Dependent Variable: Adaptabilitas Karir

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132,773	1	132,773	26,045	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2079,932	408	5,098		
	Total	2212,705	409			

a. Dependent Variable: Adaptabilitas Karir

b. Predictors: (Constant), Hardines

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	78,066	5,470		14,273	,000
	Hardines	,446	,087	,245	5,103	,000

a. Dependent Variable: Adaptabilitas Karir