

PROFIL ADAPTABILITAS KARIR MAHASISWA

DITINJAU DARI PERBEDAAN DEMOGRAFI



UNIVERSITAS

BOSOWA

DIAJUKAN OLEH :

ANDI ANDYNA MAHAREZKY EDHY

4513091046

SKRIPSI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS BOSOWA

2018



PROFIL ADAPTABILITAS KARIR MAHASISWA

DITINJAU DARI PERBEDAAN DEMOGRAFI

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa

Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar

Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh :

ANDI ANDYNA MAHAREZKY EDHY

4513091046

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS BOSOWA

2018

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PROFIL ADAPTABILITAS KARIR MAHASISWA
DITINJAU DARI PERBEDAAN DEMOGRAFI

Disusun dan diajukan oleh

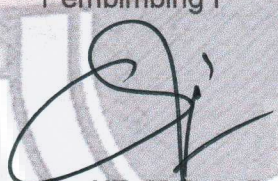
ANDI ANDYNA MAHAREZKY EDHY
NIM 4513091046

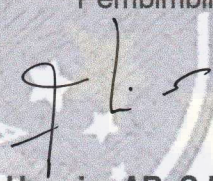
Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi
Pada tanggal 12 September 2018

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


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

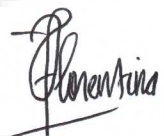

Hasniar AR, S.Psi., M.Si
NIDN: 0920077901

Mengetahui :

Dekan
Fakultas Psikologi,

Ketua Program Studi
Fakultas Psikologi,


Musawwir, S.Psi., M.Pd.
NIDN: 0927128501


Titin Florentina P, M.Psi., Psikolog
NIDN: 0931107702

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul, "Profil Adaptabilitas Karir Mahasiswa Ditinjau Dari Perbedaan Demografi" beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri, bukan hasil plagiat. Saya siap menanggung resiko/sanksi apabila ternyata ditemukan adanya perbuatan tercela yang melanggar etika keilmuan dalam karya saya ini, termasuk adanya klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Makassar, 12 September 2018



Andi Andyna Maharezky Edhy



Karya ini kupersembahkan untuk:

Kedua Orang tuaku,

Keluarga besar tercinta,

Dosen-dosen yang saya kagumi,

Serta sahabat-sahabatku tersayang

MOTTO

*“The most beautiful people are those with passion in their eyes
and strength in their soul.”*

Dulce Ruby

“Strength does not come from winning, your struggles develop your strength.

*When you go through hardships and decide not to surrender,
that is strength.”*

Mahatma Gandhi

BOSOWA

*“When you become lazy, it’s disrespectful to those
who believe in you.”*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT atas limpahan karunia-Nya hingga saya dapat mengerahkan segala kemampuan yang saya miliki, untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul “Profil Adaptabilitas Karir Mahasiswa Ditinjau Dari Perbedaan Demografi”, sebagai tugas akhir serta syarat untuk menyelesaikan studi program sarjana saya.

Selama proses penyusunan skripsi ini, tentunya tidak terlepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Penulis menyadari bahwa penulis akan merasa sangat kesulitan tanpa adanya bantuan dan dukungan dari mereka. Maka dari itu, penulis ingin menghaturkan banyak terima kasih kepada:

1. Orang tua dan keluarga besar tercinta yang senantiasa mendoakan serta mendukung penulis agar bisa terus berjuang dalam proses penyelesaian tugas akhir ini.
2. Bapak Arie Gunawan HZ, M.Psi., Psikolog selaku pembimbing pertama serta penasehat akademik penulis. Terima kasih banyak atas waktu luangnya untuk berdiskusi mengenai apa saja, sehingga menambah pengetahuan penulis serta membuat penulis merasa termotivasi. Terima kasih pula atas ilmu, bimbingan, tantangan serta kepercayaan yang selalu diberikan, hingga membuat penulis selalu berusaha untuk memaksimalkan kemampuan serta yakin pada apa saja yang dikerjakan.
3. Ibu Hasniar AR, S.Psi.,M.Si selaku pembimbing kedua penulis. Terima kasih banyak atas bimbingan, ilmu serta arahan langsungnya dalam melakukan analisis data penelitian. Terima kasih pula atas segala nasehat, kepercayaan

serta semangat yang tak henti diberikan kepada penulis, hingga membuat penulis untuk selalu menjaga semangat dalam menyelesaikan skripsi ini serta merasa yakin atas segala usaha yang telah dilakukan.

4. Seluruh dosen-dosen Fakultas Psikologi Universitas Bosowa, terima kasih atas ilmu, dukungan serta canda tawa yang selalu diberikan selama proses penulis menjadi seorang mahasiswa, hingga membuat penulis selalu merasa bersyukur telah dipertemukan dengan bapak dan ibu dosen.
5. Pak Jufri dan Kak Indah, terima kasih atas bantuan yang diberikan dalam segala pengurusan administrasi yang dibutuhkan, serta selipan canda tawa yang membuat penulis merasa terhibur dan selalu bersemangat.
6. Sri Rahani dan Miftah Khairati, terima kasih banyak atas kesetiaan serta kesediaannya untuk selalu siap siaga dalam membantu penulis dalam hal apapun. Terima kasih untuk selalu ada di samping penulis baik dalam keadaan suka maupun duka.
7. Dwi Anggraeni, terima kasih atas bantuannya selama proses pengambilan data penelitian. Terima kasih juga untuk selalu mengingatkan peneliti untuk sesegera mungkin menyelesaikan skripsi ini.
8. Andi Wina Oktaviana Aswan, Ainun Pudjastasmi, Rasviandy, Andi Miftah Putri Apprily, Alqadry Alfiansyah, Syahriadi Saputra, Nunik Setyowati, Widya Wiratama, Aulia Febriani, Nurismi Ramadhani, Dwi Piwanto dan Fathur Rohim, terima kasih banyak untuk tetap ada di segala suka dan duka yang telah dilewati bersama, sehingga membuat hari-hari penulis terasa lebih berwarna. Terima kasih atas segala bantuan dan dukungannya selama ini.
9. Senior andalan, kakak Rahma Dewi, Andi Febrianto Nur Alam, serta senior-senior lainnya, yang telah membantu penulis dalam mengumpulkan data

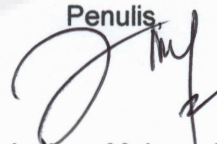
penelitian. Terima kasih juga atas kesediaannya untuk selalu berdiskusi kapan saja, serta saling menyemangati dalam proses penyelesaian tugas akhir ini.

10. Nanda Arina Manasikana, terima kasih telah menjadi *partner* diskusi yang paling setia selama penyusunan skripsi ini. Terima kasih juga atas segala waktu luang serta kesabarannya dalam mendengarkan curahan hati penulis.
11. Viky Hasri Gayatri, Riqqah Muthiah, Juneta Popy dan Magvirah, terima kasih atas dukungan yang selalu diberikan kepada penulis. Terima kasih atas canda tawa yang sangat menghibur penulis.
12. Teman-teman 13ORFOMOLOGY, terima kasih banyak atas bantuannya untuk mengambil data penelitian. Terima kasih pula atas segala canda tawa serta kebersamaan yang telah dilewati selama proses menjadi mahasiswa, yang membuat penulis tidak merasa sendiri dalam berjuang hingga akhir.
13. Adik-adik angkatan 2014, 2015, 2016 serta 2017, terima kasih telah bersedia membantu dalam mengumpulkan data penelitian. Tetaplah semangat dalam proses penyelesaian studi kalian.
14. Semua pihak lainnya yang terlibat, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih banyak atas segala bantuan, dukungan dan doa yang diberikan agar penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Semoga segala bantuan, dukungan, serta kebaikan yang telah kalian berikan kepada penulis, mendapat balasan yang lebih baik lagi dari Allah SWT. Penulis juga berharap, semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Makassar, 12 September 2018

Penulis



Andi Andyna Maharezky Edhy

ABSTRAK

Profil Adaptabilitas Karir Mahasiswa Ditinjau Dari Perbedaan Demografi

Andi Andyna Maharezky Edhy

4513091046

Fakultas Psikologi Universitas Bosowa

andyna.maharezky@yahoo.com

Penelitian ini bertujuan untuk melihat: (1) perbedaan tingkat adaptabilitas karir mahasiswa berdasarkan faktor-faktor demografi (usia, jenis kelamin, jurusan, status universitas, semester, asal daerah, status sosial ekonomi dan keaktifan berorganisasi), dan (2) profil adaptabilitas karir mahasiswa ditinjau dari perbedaan demografi. Sampel dari penelitian berjumlah sebanyak 1317 orang, yang merupakan mahasiswa semester akhir dari berbagai universitas di kota Makassar. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) atau skala Adaptabilitas Karir milik Mark L. Savickas yang telah diadaptasi oleh peneliti. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni uji beda *mean* dengan teknik statistik *independent t-test* dan *one-way anova*. Seluruh komputasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software Lisrel 8.7*, *SPSS 23 for windows* dan *Microsoft Excel*. Berdasarkan hasil analisis maka diperoleh kesimpulan bahwa tidak ada perbedaan tingkat adaptabilitas karir mahasiswa apabila ditinjau dari demografi usia, jenis kelamin, status universitas, asal daerah dan status sosial ekonomi ($p > 0.05$). Hasil lainnya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat adaptabilitas karir mahasiswa apabila ditinjau dari demografi jurusan, keaktifan serta pengalaman berorganisasi ($p < 0.05$). Adapun untuk profil adaptabilitas karir mahasiswa ditinjau dari perbedaan demografi menunjukkan bahwa dimensi adaptabilitas karir yang dominan tinggi adalah dimensi *concern*, sedangkan dimensi yang dominan rendah adalah dimensi *confidence*.

Kata Kunci: *Adaptabilitas Karir, Mahasiswa, Demografi*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Karir	16
1. Konsep Karir.....	16
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Karir.....	18
B. Adaptabilitas Karir	19
1. Definisi Adaptabilitas Karir	19

2. Teori Adaptabilitas Karir.....	20
3. Dimensi Adaptabilitas Karir	26
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Adaptabilitas Karir.....	39
C. Mahasiswa	40
1. Definisi Mahasiswa	40
2. Perkembangan Mahasiswa.....	41
3. Perkembangan Karir Mahasiswa	44
D. Demografi	45
E. Adaptabilitas Karir Ditinjau dari Perbedaan Demografi	61
F. Hipotesis Penelitian.....	66

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	67
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	67
C. Definisi Operasional	68
D. Populasi, Sampel & Teknik <i>Sampling</i>	69
E. Teknik Pengumpulan Data	72
F. Instrumen Penelitian	73
G. Uji Instrumen.....	75
1. Uji Validitas	75
2. Uji Reliabilitas	81
H. Teknik Analisis Data.....	83
1. Analisis Deskriptif	83
2. Uji Asumsi.....	84
3. Uji Hipotesis.....	85
I. Jadwal Penelitian	89

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis Data	90
1. Hasil Analisis Deskriptif.....	90
2. Hasil Analisis Uji Hipotesis.....	174
3. Profil Adaptabilitas Karir Mahasiswa Ditinjau Dari Perbedaan Demografi.....	192
B. Pembahasan.....	206
1. Hasil Deskriptif dan Uji Hipotesis Ditinjau Dari Demografi.....	206
2. Profil Adaptabilitas Karir Mahasiswa Ditinjau Dari Perbedaan Demografi.....	232

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	245
B. Saran	246

DAFTAR PUSTAKA.....	249
----------------------------	------------

LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	256
-------------------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Dimensi Adaptabilitas Karir	38
Tabel 3.1. Data Frekuensi Sampel Penelitian	70
Tabel 3.2. <i>Blue Print</i> Alat Ukur Adaptabilitas Karir	74
Tabel 3.3. Hasil Validitas Konstrak Skala Adaptabilitas Karir	80
Tabel 3.4. Nilai Tingkat Reliabilitas <i>Cronbach Alpha</i>	82
Tabel 3.5. Hasil Uji Reliabilitas <i>Cronbach Alpha</i>	82
Tabel 3.6. Jadwal Penelitian	
Tabel 4.1. Hasil Analisis Deskriptif Data Adaptabilitas Karir.....	90
Tabel 4.2. Norma Kategorisasi Penelitian	91
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kategorisasi Tingkat Adaptabilitas Karir	92
Tabel 4.4. Hasil Analisis Deskriptif Dimensi <i>Concern</i>	94
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Tingkat Dimensi <i>Concern</i>	94
Tabel 4.6. Hasil Analisis Deskriptif Dimensi <i>Control</i>	95
Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Tingkat Dimensi <i>Control</i>	95
Tabel 4.8. Hasil Analisis Deskriptif Dimensi <i>Curiosity</i>	96
Tabel 4.9. Distribusi Frekuensi Dimensi <i>Curiosity</i>	96
Tabel 4.10. Hasil Analisis Deskriptif Dimensi <i>Confidence</i>	97

Tabel 4.11. Distribusi Frekuensi Dimensi <i>Confidence</i>	97
Tabel 4.12. Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	98
Tabel 4.13. Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	108
Tabel 4.14. Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Jurusan	115
Tabel 4.15. Frekuensi Responden Berdasarkan Status Institusi Pendidikan....	122
Tabel 4.16. Frekuensi Responden Berdasarkan Semester	129
Tabel 4.17. Frekuensi Responden Berdasarkan Asal Daerah.....	140
Tabel 4.18. Frekuensi Responden Berdasarkan Status Sosial Ekonomi.....	152
Tabel 4.19. Frekuensi Responden Berdasarkan Keaktifan Berorganisasi.....	161
Tabel 4.20. Frekuensi Responden Berdasarkan Pengalaman Berorganisasi...	168
Tabel 4.21. Hasil Uji Normalitas Adaptabilitas Karir Berdasarkan Usia	175
Tabel 4.22. Hasil Uji Hipotesis Adaptabilitas Karir Berdasarkan Usia	176
Tabel 4.23. Hasil Uji Asumsi Adaptabilitas Karir Berdasarkan Jenis Kelamin...	177
Tabel 4.24. Hasil Uji T Adaptabilitas Karir Berdasarkan Jenis Kelamin	178
Tabel 4.25. Hasil Uji Asumsi Adaptabilitas Karir Berdasarkan Jenis Jurusan...	179
Tabel 4.26. Hasil Uji T Adaptabilitas Karir Berdasarkan Jenis Jurusan	180
Tabel 4.27. Hasil Uji Asumsi Adaptabilitas Karir Berdasarkan Status Institusi Pendidikan	180
Tabel 4.28. Hasil Uji T Adaptabilitas Karir Berdasarkan Status Institusi Pendidikan	181

Tabel 4.29. Hasil Uji Normalitas Adaptabilitas Karir Berdasarkan Semester	182
Tabel 4.30. Hasil Uji Hipotesis Adaptabilitas Karir Berdasarkan Semester.....	183
Tabel 4.31. Hasil Uji Normalitas Adaptabilitas Karir Berdasarkan Asal Daerah	185
Tabel 4.32. Hasil Uji Hipotesis Adaptabilitas Karir Berdasarkan Asal Daerah	186
Tabel 4.33. Hasil Uji Normalitas Adaptabilitas Karir Berdasarkan Status Sosial Ekonomi	187
Tabel 4.34. Hasil Uji Hipotesis Adaptabilitas Karir Berdasarkan Status Sosial Ekonomi	188
Tabel 4.35. Hasil Uji Asumsi Adaptabilitas Karir Berdasarkan Keaktifan Beorganisasi	189
Tabel 4.36. Hasil Uji T Adaptabilitas Karir Berdasarkan Keaktifan Berorganisasi.....	190
Tabel 4.37. Hasil Uji Asumsi Adaptabilitas Karir Berdasarkan Pengalaman Beorganisasi	191
Tabel 4.38. Hasil Uji T Adaptabilitas Karir Berdasarkan Pengalaman Berorganisasi.....	192
Tabel 4.39. Kategori Demografi dalam Profil Adaptabilitas Karir Mahasiswa ...	193
Tabel 4.40. Uji Statistik Dimensi Adaptabilitas Karir Berdasarkan Jenis Kelamin.....	195
Tabel 4.41. Uji Statistik Dimensi Adaptabilitas Karir Berdasarkan Status Institusi	198
Tabel 4.42. Uji Statistik Dimensi Adaptabilitas Karir Berdasarkan Jenis Jurusan.....	200

Tabel 4.43. Uji Statistik Dimensi Adaptabilitas Karir Berdasarkan Keaktifan Berorganisasi.....	201
Tabel 4.44. Uji Statistik Dimensi Adaptabilitas Karir Berdasarkan Keaktifan Berorganisasi.....	205
Tabel 4.45. Hasil Uji Hipotesis Ditinjau Dari Demografi.....	206



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Bagan Kerangka Pikir Penelitian	61
Gambar 2. Gambaran Tingkat Adaptabilitas Karir Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar.....	93
Gambar 3. Gambaran Tingkat Adaptabilitas Karir Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Usia.....	99
Gambar 4. Gambaran Tingkat Dimensi <i>Concern</i> Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Usia.....	101
Gambar 5. Gambaran Tingkat Dimensi <i>Control</i> Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Usia.....	102
Gambar 6. Gambaran Tingkat Dimensi <i>Curiosity</i> Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Usia.....	104
Gambar 7. Gambaran Tingkat Dimensi <i>Confidence</i> Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Usia.....	106
Gambar 8. Gambaran Tingkat Adaptabilitas Karir Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Jenis Kelamin.....	109
Gambar 9. Gambaran Tingkat Dimensi <i>Concern</i> Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Jenis Kelamin.....	109
Gambar 10. Gambaran Tingkat Dimensi <i>Control</i> Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Jenis Kelamin.....	110
Gambar 11. Gambaran Tingkat Dimensi <i>Curiosity</i> Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Jenis Kelamin.....	113

Gambar 12. Gambaran Tingkat Dimensi <i>Confidence</i> Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Jenis Kelamin	114
Gambar 13. Gambaran Tingkat Adaptabilitas Karir Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Jenis Jurusan	116
Gambar 14. Gambaran Tingkat Dimensi <i>Concern</i> Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Jenis Jurusan	117
Gambar 15. Gambaran Tingkat Dimensi <i>Control</i> Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Jenis Jurusan	118
Gambar 16. Gambaran Tingkat Dimensi <i>Curiosity</i> Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Jenis Jurusan	120
Gambar 17. Gambaran Tingkat Dimensi <i>Confidence</i> Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Jenis Jurusan	121
Gambar 18. Gambaran Tingkat Adaptabilitas Karir Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Status Institusi Pendidikan	123
Gambar 19. Gambaran Tingkat Dimensi <i>Concern</i> Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Status Institusi Pendidikan	124
Gambar 20. Gambaran Tingkat Dimensi <i>Control</i> Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Status Institusi Pendidikan	125
Gambar 21. Gambaran Tingkat Dimensi <i>Curiosity</i> Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Status Institusi Pendidikan	127
Gambar 22. Gambaran Tingkat Dimensi <i>Confidence</i> Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Status Institusi Pendidikan	128
Gambar 23. Gambaran Tingkat Adaptabilitas Karir Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Semester	130

Gambar 24. Gambaran Tingkat Dimensi <i>Concern</i> Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Semester.....	132
Gambar 25. Gambaran Tingkat Dimensi <i>Control</i> Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Semester.....	134
Gambar 26. Gambaran Tingkat Dimensi <i>Curiosity</i> Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Semester.....	136
Gambar 27. Gambaran Tingkat Dimensi <i>Confidence</i> Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Semester.....	138
Gambar 28. Gambaran Tingkat Adaptabilitas Karir Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Asal Daerah	141
Gambar 29. Gambaran Tingkat Dimensi <i>Concern</i> Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Asal Daerah	143
Gambar 30. Gambaran Tingkat Dimensi <i>Control</i> Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Asal Daerah	146
Gambar 31. Gambaran Tingkat Dimensi <i>Curiosity</i> Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Asal Daerah	148
Gambar 32. Gambaran Tingkat Dimensi <i>Confidence</i> Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Asal Daerah	150
Gambar 33. Gambaran Tingkat Adaptabilitas Karir Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Status Sosial Ekonomi.....	153
Gambar 34. Gambaran Tingkat Dimensi <i>Concern</i> Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Status Sosial Ekonomi.....	155
Gambar 35. Gambaran Tingkat Dimensi <i>Control</i> Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Status Sosial Ekonomi.....	156

- Gambar 36. Gambaran Tingkat Dimensi *Curiosity* Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Status Sosial Ekonomi..... 158
- Gambar 37. Gambaran Tingkat Dimensi *Confidence* Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Status Sosial Ekonomi..... 159
- Gambar 38. Gambaran Tingkat Adaptabilitas Karir Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Keaktifan Berorganisasi..... 161
- Gambar 39. Gambaran Tingkat Dimensi *Concern* Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Keaktifan Berorganisasi..... 163
- Gambar 40. Gambaran Tingkat Dimensi *Control* Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Keaktifan Berorganisasi..... 164
- Gambar 41. Gambaran Tingkat Dimensi *Curiosity* Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Keaktifan Berorganisasi..... 165
- Gambar 42. Gambaran Tingkat Dimensi *Confidence* Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Keaktifan Berorganisasi..... 166
- Gambar 43. Gambaran Tingkat Adaptabilitas Karir Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Pengalaman Berorganisasi 168
- Gambar 44. Gambaran Tingkat Dimensi *Concern* Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Pengalaman Berorganisasi 170
- Gambar 45. Gambaran Tingkat Dimensi *Control* Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Pengalaman Berorganisasi 171
- Gambar 46. Gambaran Tingkat Dimensi *Curiosity* Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Pengalaman Berorganisasi 172
- Gambar 47. Gambaran Tingkat Dimensi *Confidence* Mahasiswa Semester Akhir di Kota Makassar Berdasarkan Pengalaman Berorganisasi 173

Gambar 48. Dimensi Adaptabilitas Karir Mahasiswa Berdasarkan Jenis Kelamin	194
Gambar 49. Dimensi Adaptabilitas Karir Mahasiswa Berdasarkan Status Institusi Pendidikan.....	196
Gambar 50. Dimensi Adaptabilitas Karir Mahasiswa Berdasarkan Jenis Jurusan	199
Gambar 51. Dimensi Adaptabilitas Karir Mahasiswa Berdasarkan Keaktifan Berorganisasi.....	201
Gambar 52. Dimensi Adaptabilitas Karir Mahasiswa Berdasarkan Pengalaman Berorganisasi.....	204

BOSOWA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Izin Penggunaan CAAS (<i>Career Adapt-Abilities Scale</i>)	256
Lampiran 2: Hasil Uji Validitas Isi	258
Lampiran 3: Hasil Uji Validitas Konstrak	263
Lampiran 4: Hasil Uji Reliabilitas	268
Lampiran 5: Hasil Uji Normalitas	270
Lampiran 6: Hasil Uji Homogenitas	280
Lampiran 7: Hasil Uji Hipotesis	290
Lampiran 8: Indikator Perilaku Dimensi Adaptabilitas Karir	300
Lampiran 9: Persentase Kategorisasi Tingkat Dimensi Adaptabilitas Karir	303

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Karir merupakan sebuah proses yang penting bagi manusia karena menyangkut hal-hal yang terjadi sepanjang kehidupan seseorang (Sharf, 2006). Karir dimaknai berbeda oleh beberapa ahli, ada ahli yang beranggapan bahwa karir merupakan sebuah pola pekerjaan yang berhubungan dengan segala pengalaman individu yang pernah dilalui individu selama rentang kehidupannya, serta adapula ahli yang menganggap karir sebagai serangkaian urutan dari peran individu selama kehidupannya sebelum kerja, ketika ia bekerja dan setelah ia bekerja. Peran yang dimaksudkan mencakup peran-peran kerja terkait seperti mahasiswa atau pelajar, karyawan, dan pensiunan serta perannya dalam keluarga dan sebagai seorang warga negara (Greenhaus dalam Ivancevich, 2011; Super, dalam Patton & McMahon, 2006).

Definisi yang beragam mengenai karir telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa karir merupakan keseluruhan dari aktivitas kerja kita, baik itu aktivitas kerja di rumah, di tempat kerja, di sekolah maupun di komunitas kita. Jadi di dalam karir sudah termasuk mengenai waktu yang kita habiskan pada pekerjaan-pekerjaan dimana kita mendapatkan gaji, serta kegiatan-kegiatan lainnya diluar tempat kerja tersebut. Sesuai dengan hal tersebut, maka menjadi seorang mahasiswa yang kelak akan bekerja nantinya merupakan bagian dari karir.

Karir berkaitan dengan pengalaman yang diperoleh seseorang sepanjang rentang kehidupannya, seperti definisi yang telah dipaparkan oleh berbagai

ahli. Suatu hal yang pasti bahwa setiap individu akan mengalami proses perkembangan selama rentang kehidupannya. Setiap proses perkembangan pastinya akan menuntut seseorang untuk beradaptasi dari lingkungan aktivitasnya di masa kini ke lingkungan yang kelak ia akan lalui di masa mendatang. Proses perkembangan yang dialami tentunya akan berdampak pada proses karir seseorang kedepannya.

Contoh konkrit yang dapat dilihat yakni pada siswa sekolah menengah atas yang ingin melanjutkan studi ke jenjang perguruan tinggi, ia harus menentukan sendiri program studi apa yang ia akan pilih nantinya. Dimana pemilihan program studi itu akan mengantarnya kepada pilihan pekerjaan yang sesuai. Pada tahap perkembangan usia remaja, Ginsburg & Opper (dalam Setiono, 2009) menjelaskan bahwa pikiran remaja sudah mencapai keadaan ekuilibrium sehingga menunjukkan bahwa struktur kognisi remaja dapat menyesuaikan diri terhadap problem yang ia hadapi dengan efektif.

Seorang individu yang berada pada usia 18-24 tahun dan telah memasuki perguruan tinggi, ia seharusnya sudah memasuki tahap eksplorasi dimana individu mencoba berbagai macam hal dengan tujuan untuk mengklasifikasi karir yang mereka inginkan (Super dalam Sharf, 2006). Proses mengeksplorasi itu tentunya menuntut individu untuk mampu beradaptasi dalam segala hal yang ia temui. Dalam pandangan teori perkembangan karir, adaptasi dapat diartikan sebagai proses untuk membuat diri kita dapat menyesuaikan diri dengan suatu perubahan. Sedangkan adaptabilitas berarti kualitas yang dimiliki individu untuk mampu berubah, tanpa mengalami kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan kondisi yang berubah atau dengan sebuah kondisi yang baru (Savickas, 1997). Adaptabilitas baik dalam remaja

maupun dewasa, melibatkan perilaku yang terencana, eksplorasi diri dan lingkungan serta pengambilan keputusan (Savickas, 1997).

Kemampuan individu dalam beradaptasi dengan lingkungan pekerjaannya merupakan tuntutan baru dalam dunia kerja, kelompok kerja yang beragam dan lingkungan yang berbeda agar kelak ia dapat melalui hambatan atau perubahan yang terjadi dalam meniti karirnya (Savickas & Porfeli, 2012). Kemampuan adaptasi karir ini dibutuhkan agar individu dapat cepat menyesuaikan diri dan tetap produktif ketika dihadapkan dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam karirnya. Kemampuan adaptasi terhadap perubahan-perubahan yang dialami di dalam pekerjaan dan karir dikenal dengan istilah adaptabilitas karir.

Pada dasarnya adaptabilitas karir merupakan kesiapan individu dalam mengatasi tugas-tugas yang terprediksi untuk mempersiapkan diri dan turut berperan dalam pekerjaan. Ketika telah memasuki dunia kerja, ia juga mampu mengatasi penyesuaian yang tidak terduga yang mungkin muncul dalam perubahan pekerjaan dan kondisi kerja (Savickas, 1997). Situasi ini akan dihadapi oleh siapapun yang akan memasuki dunia kerja, termasuk mahasiswa.

Seorang mahasiswa tentunya memiliki tuntutan yang harus dipenuhi, apalagi jika sudah memasuki semester akhir dan harus mempersiapkan diri untuk tantangan di dunia kerja. Mahasiswa sebagai anggota sivitas akademika diposisikan sebagai insan dewasa yang memiliki kesadaran sendiri dalam mengembangkan potensi diri di perguruan tinggi untuk menjadi ilmuwan, praktisi, atau profesional (UU RI No. 12 Tahun 2012). Selain itu, mahasiswa juga dituntut secara aktif mengembangkan potensinya dengan

melakukan penguasaan dan mencari pengalaman dari suatu cabang ilmu pengetahuan (UU RI No. 12 Tahun 2012). Sehingga menjadi hal yang penting bahkan wajib bagi seorang mahasiswa untuk aktif dalam mengeksplorasi diri dalam mempersiapkan dan memiliki karir yang sesuai dengan bidang keilmuan yang diemban.

Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi nomor 44 Tahun 2015 menyatakan bahwa suatu pendidikan tinggi memiliki standar kompetensi lulusan yang harus dimiliki. Seorang mahasiswa sebagai lulusan pendidikan tinggi seyogyanya berperilaku sebagai hasil dari internalisasi dan aktualisasi norma yang tercermin dalam dirinya melalui proses pembelajaran yang dilaluinya. Selain itu seorang mahasiswa juga harus memiliki kemampuan dalam hal penguasaan konsep bidang ilmu yang mereka pilih melalui penalaran dalam proses pembelajarannya. Sedangkan untuk keterampilan, mahasiswa harus mampu untuk melakukan unjuk kerja dengan menggunakan konsep yang diperoleh melalui pembelajaran maupun pengalaman (PERMENRISTEK DIKTI Nomor 44 Tahun 2015).

Ketiga kriteria tersebut menandakan bahwa pada hakikatnya seorang mahasiswa harus memiliki pekerjaan yang berdasarkan konsep-konsep ilmiah dari bidang studi yang diambil atau dipahami. Mahasiswa juga seyogyanya memilih pekerjaan sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki, dimana hal tersebut diperoleh dari proses pembelajaran dan pengalaman selama rentang kehidupannya. Hal ini sangatlah berkenaan dengan definisi karir yang sesungguhnya, sehingga menjadi hal yang penting bagi individu untuk mempersiapkan diri dalam menentukan suatu pekerjaan yang menjadi bagian dari karirnya (Sunyoto, 2012).

Setiap individu akan dituntut untuk menentukan suatu pilihan yang berkenaan dengan karirnya, termasuk seorang mahasiswa yang hendak menyelesaikan studinya (yang dalam hal ini program sarjana). Seorang mahasiswa harus bisa menentukan pilihan apakah ia akan melanjutkan studinya ke program magister, ingin bekerja saja atau mungkin membangun sebuah rumah tangga. Tujuan serta kompetensi lulusan dari mahasiswa program sarjana telah diatur dalam peraturan-peraturan pemerintah.

Undang-undang RI No. 12 Tahun 2012 menjelaskan bahwa program sarjana bertujuan untuk menyiapkan mahasiswa menjadi intelektual atau ilmuwan yang berbudaya, mampu memasuki atau menciptakan lapangan kerja, serta mampu mengembangkan diri menjadi profesional. Jika mereka sudah mampu untuk menentukan pilihan, tentunya kehidupan atau aktivitas yang mereka jalani akan mengalami perubahan. Adanya perubahan tersebut tentunya menimbulkan terjadinya perubahan lainnya, seperti beban kerja yang baru, lingkungan aktivitas kerja yang baru, serta rekan baru yang menuntut seseorang untuk melakukan adaptasi (Savickas, 1997).

Mahasiswa yang berada di semester akhir studi program sarjana diasumsikan telah memiliki pengetahuan dan kemampuan yang cukup dalam hal kesiapan untuk memasuki dunia kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunawan dan Musawwir (2014) mengenai gambaran kesiapan mahasiswa dalam menghadapi pilihan karir dengan studi pada mahasiswa semester akhir di Universitas "45" Makassar menunjukkan bahwa tingkat perencanaan karir, tingkat eksplorasi karir, tingkat pengambilan keputusan dan tingkat pengetahuan dunia kerja mahasiswa Universitas "45" Makassar berada pada tingkatan sedang. Selain itu mahasiswa juga masih memiliki pengetahuan

yang minim terkait gambaran dunia kerja. Hal tersebut menandakan bahwa mereka masih kurang mampu dalam mengeksplorasi dan memutuskan minat karir mereka.

Peneliti telah melakukan wawancara awal kepada dua orang subjek yang keduanya merupakan mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Bosowa. Kedua subyek berjenis kelamin perempuan dan telah memasuki semester 9 perkuliahan. Pada saat ini, kedua subyek sedang menjalani tahap penyelesaian studi yakni menyusun proposal/skripsi. Dari hasil wawancara terhadap kedua responden, terlihat ada perbedaan dalam kepedulian dan perencanaan karir mereka.

Subyek pertama yang peneliti wawancarai berusia 21 tahun. Dari proses wawancara tersebut, peneliti melihat bahwa subyek pertama kurang bisa merencanakan dan menentukan pilihannya, karena subyek masih meminta dan mendengar pendapat orang tuanya mengenai jurusan yang tepat untuk ia pilih ketika memasuki perguruan tinggi. Selain itu di posisinya sekarang yang sudah memasuki semester akhir, subyek juga belum bisa menentukan apa yang akan ia lakukan setelah menyandang gelar sarjana nanti. Subyek sangat ingin menjadi seorang psikolog, namun subyek masih merasa berat untuk melanjutkan studi profesi.

Berbeda dengan subyek pertama, pada subyek kedua ia sudah menentukan program studi dan pekerjaan yang ia inginkan sejak dirinya masih menduduki bangku Sekolah Menengah Atas walaupun masih ada sedikit keraguan yang ia rasakan. Dari hasil wawancara, terlihat bahwa pemilihan program studi yang ia inginkan, dikarenakan minat karirnya di masa depan. Ia beranggapan bahwa mempelajari ilmu-ilmu psikologi akan memudahkannya

dalam mempersiapkan bekal untuk mendidik anak-anaknya, karena pekerjaan yang subyek inginkan adalah menjadi seorang ibu rumah tangga.

Seperti definisi karir yang telah dipaparkan, bahwa karir merupakan pola pekerjaan yang berhubungan dengan pengalaman dan juga berhubungan dengan kegiatan-kegiatan yang terjadi selama rentang kehidupan seseorang dimana kegiatan-kegiatan tersebut akan membentuk suatu nilai-nilai tertentu yang akhirnya akan tertanam dalam diri individu (Ivancevich, 2001). Individu yang tidak mampu menentukan minat program studi sebagai bekal ilmunya, ia pasti akan mengalami kesulitan dalam penentuan pekerjaan sebagai karirnya. Dari kedua hasil wawancara tersebut dapat di indikasikan bahwa subyek kedua memiliki tingkat adaptabilitas karir yang berbeda dengan subyek pertama, yang dapat dilihat dari kepeduliannya dalam mempersiapkan hal-hal yang dibutuhkan agar dapat menunjang bidang pekerjaan yang diinginkan (Savickas, 2013).

Peneliti juga mengumpulkan data awal dari 33 orang responden yang berasal 2 perguruan tinggi swasta dan 2 perguruan tinggi negeri di kota Makassar. Data yang dikumpulkan berupa jawaban dari 8 pertanyaan yang peneliti berikan, terkait proses pemilihan karir mereka. Dari hasil data yang diperoleh terlihat bahwa ketika SMA, 25 responden mampu menentukan sendiri pilihan jurusan yang mereka inginkan. Begitupun dengan proses yang mereka rasakan ketika telah memasuki proses perkuliahan, 25 responden menyatakan bahwa mereka sudah merasa sesuai dengan jurusan yang mereka pilih.

Berbeda dengan pertanyaan mengenai pemilihan jurusan, ketika responden diberikan pertanyaan terkait perencanaan kerja kedepannya

hanya 6 orang responden yang sudah memiliki perencanaan yang matang terkait tujuan tempat kerja serta bidang kerja yang mereka inginkan secara spesifik. Hal ini tentunya menjadi sebuah masalah karena dalam pandangan teori perkembangan karir, mereka seharusnya sudah mampu untuk mengklasifikasikan karir mereka (Sharf, 2006). Kemampuan mengklasifikasikan karir itu terkait dengan aspek adaptabilitas karir dimana mereka seharusnya memiliki kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), keingintahuan (*curiosity*) dan keyakinan (*confidence*) terhadap karir mereka kedepannya (Savickas, 2013).

Selain wawancara dan pengambilan data di mahasiswa, peneliti juga melakukan wawancara kepada tiga orang dosen yang masing-masing berasal dari Universitas Bosowa, Universitas Hasanuddin dan Universitas Muslim Indonesia. Dari hasil wawancara peneliti melihat bahwa ketiga dosen tersebut memiliki pendapat yang sama yang menyatakan bahwa mereka menganggap bahwa masih banyak mahasiswa yang merasa bingung bahkan tidak mampu dalam mempersiapkan karirnya. Namun ada juga mahasiswa yang sudah mampu dalam menata karirnya kedepan, seperti beberapa mahasiswa di Universitas Hasanuddin.

Selain mewawancarai ketiga dosen tersebut mengenai perencanaan karir mahasiswa, peneliti juga menanyakan terkait tuntutan atau kompetensi yang harus dimiliki seorang mahasiswa. Ketiga dosen tersebut menyatakan bahwa mahasiswa seharusnya memiliki beberapa kompetensi yang menjadi bekal mereka untuk bersiap memasuki dunia kerja. Kompetensi tersebut antara lain *attitude* (sikap) khususnya yang berkaitan dengan *social skill* (kemampuan berinteraksi dengan lingkungan sosial), *endurance* (ketahanan kerja),

manajemen waktu, manajemen diri, implementasi ilmu pengetahuan, serta memahami kemampuan diri sendiri agar kelak mereka mampu menentukan bagaimana arah karir mereka kedepannya.

Namun ketiga dosen tersebut juga berpendapat bahwa melihat kondisi mahasiswa saat ini, tidak semua mahasiswa memiliki kompetensi itu. Mahasiswa yang pada hakekatnya bersifat dinamis membuat sebagian dari mereka ada yang memang memiliki semua kemampuan itu, ada yang kurang memiliki, bahkan ada yang tidak memiliki. Tentunya hal tersebut menjadi sebuah permasalahan karena seperti itulah kompetensi yang harus dimiliki seorang lulusan perguruan tinggi negeri, namun ternyata tidak semua mahasiswa memiliki kompetensi itu. Ada perbedaan tingkatan kemampuan pada masing-masing individu. Tentunya perbedaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, keluarga, institusi pendidikan dan status sosial ekonomi (Hirschie, 2009).

Hasil penelitian Sisca dan Gunawan (2015) yang meneliti terkait gambaran adaptabilitas karir remaja dengan mengambil subjek remaja di SMA di kota Jakarta, menunjukkan bahwa adaptabilitas karir pada remaja dalam penelitian mereka tergolong tinggi. Hal tersebut dilihat dari hasil analisis data yang menunjukkan skor rata-rata skala adaptabilitas karir termasuk dalam kategori tinggi, sehingga penelitian tersebut menjelaskan bahwa remaja yang menjadi subyek penelitian ini memiliki kepedulian mengenai karir mereka, mencari informasi mengenai karir yang diminati, tidak ragu dalam pemilihan karir dan memiliki tanggung jawab dalam menentukan karir.

Adaptabilitas karir remaja yang menjadi subyek penelitian tersebut juga dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti asal daerah, akreditasi sekolah, kelas, usia dan jenis kelamin (Sisca & Gunawan, 2015). Dari data yang ditemukan terlihat bahwa responden dengan usia 17 tahun memiliki adaptabilitas karir yang lebih rendah dibandingkan dengan subyek dengan usia 18 tahun dengan data yang signifikan pula dan nilai rata-rata sebesar 88.23. Selain itu, subyek dengan jenis kelamin laki-laki memiliki nilai adaptabilitas karir yang lebih tinggi dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan.

Penelitian Sisca & Gunawan (2015) juga menemukan hasil terkait adaptabilitas karir dan status sosial ekonomi. Pada penelitian tersebut diketahui bahwa wilayah Jakarta Timur merupakan daerah kota dengan penduduk yang memiliki status ekonomi sosial rendah. Dari penelitian tersebut ditemukan bahwa subyek penelitian yang berasal dari wilayah Jakarta Timur menunjukkan hasil dengan nilai adaptabilitas karir yang tinggi dengan hasil yang signifikan dan data angka yang didapatkan sebesar 93.38.

Pada subyek penelitian yang berasal dari wilayah Jakarta Pusat yang penduduknya di dominasi status ekonomi sosial tinggi, menunjukkan hasil adaptabilitas karir yang rendah dengan angka sebesar 82.94. Diperolehnya adaptabilitas karir yang rendah di asumsikan karena subyek penelitian yang berasal dari Jakarta Pusat ini tidak takut dalam menghadapi karir karena mereka sudah memiliki status ekonomi yang baik (Sisca & Gunawan, 2015). Hasil-hasil dalam penelitian tersebut memperkuat fakta bahwa faktor-faktor demografi dapat memiliki keterkaitan dengan tingkat adaptabilitas karir individu. Hal tersebut tak terlepas pula bagi mahasiswa yang hendak bekerja.

Mahasiswa yang sudah memasuki masa untuk menyelesaikan studi sarjana, tentunya harus mempersiapkan diri sesuai dengan kompetensi pekerja di masa sekarang. Sejak tahun 2015, Indonesia dengan seluruh negara di Asia yang tergabung dalam *Association of South East Asian Nations* (ASEAN) memulai *Asean Free Trade Area* (AFTA). AFTA mengakibatkan standar kompetensi calon pekerja ditingkatkan agar memiliki daya saing yang sepadan dengan warga yang berasal dari berbagai negara (Gunawan, 2014).

Individu yang memiliki daya saing yang rendah serta tingginya angka pengangguran dan angka putus sekolah di masyarakat menjadi sebuah ancaman dalam hal kualitas sumber daya manusia. Apabila tidak ada upaya pencegahan yang dilakukan untuk mengatasi problematika itu, maka sumber daya manusia di Indonesia tidak akan mampu bersaing dan akan tenggelam diterjang derasnya arus masuk tenaga kerja yang lebih produktif dari negara lain (Gunawan, 2014).

Hal lain yang juga perlu ditekankan bahwa banyak mahasiswa yang mampu menentukan jenis pekerjaan yang mereka inginkan, namun terkadang jenis pekerjaan itu tidak sesuai dengan nilai-nilai yang mereka miliki serta *background* studi yang telah mereka tempuh. Berdasarkan berita yang dikutip dari *website* okezone.com, sebanyak 87% mahasiswa di Indonesia salah memilih jurusan. Terjadinya salah memilih jurusan ini tentunya dapat memicu meningkatnya angka pengangguran Indonesia, karena jika seseorang bekerja dengan latar belakang pendidikan yang tidak koheren maka hati dan kemampuan yang dimiliki tidak akan berkembang. Hal tersebut tentunya menjadi masalah yang tidak boleh dibiarkan berlarut melihat semakin tingginya tuntutan kualitas kerja di masa sekarang.

Hasil *online polling* yang dilakukan oleh *Engineering Career Centre (ECC)* Universitas Gadjah Mada yang terkait dengan kesesuaian pekerjaan terhadap jurusan yang diambil pada saat kuliah, menunjukkan bahwa 67% responden mengaku bahwa pekerjaan yang sedang mereka jalani tidak sesuai dengan jurusan kuliahnya dulu (careernews.id). Di samping persentase besar tersebut, hasil *polling* juga menunjukkan bahwa 58% responden merasa bahwa bekerja sesuai dengan jurusan yang ditekuni sewaktu kuliah adalah hal yang penting. Selain itu, 77% dari mereka menyatakan lebih memilih untuk bekerja apa saja, yang penting bekerja, dibanding dengan menganggur demi menunggu pekerjaan yang sesuai dengan jurusan (careernews.id).

Walaupun memiliki alasannya masing-masing dan menerima pekerjaan tidak sesuai jurusan, ternyata banyak juga responden yang merasa tidak nyaman dengan pekerjaan itu. Mayoritas dari mereka yaitu 66% responden berniat berhenti dari pekerjaan tersebut dan mencari pekerjaan yang sesuai dengan jurusan (careernews.id). Dari data tersebut terlihat jelas bahwa masih banyak individu yang belum mampu menentukan dan merencanakan jalur karirnya. Banyak dari mereka yang bekerja bukan karena sesuai dengan minat dan nilai-nilai dari dalam diri sehingga terjadi hambatan yang membuat mereka tidak nyaman bahkan menghindari pekerjaan tersebut.

Suatu dampak akan muncul apabila permasalahan tersebut terus berlanjut dan tidak diselesaikan. Dampak tersebut akan terjadi baik pada individu itu sendiri serta pada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. Hasil penelitian Nilforooshan & Salimi (2016) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara adaptabilitas karir dan *career engagement* pada individu. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat adaptabilitas karir

seseorang maka semakin tinggi pula tingkat *career engagement* yang dimiliki. Adapun hasil penelitian Fiori, Bollman & Rossier (2015) menunjukkan bahwa adaptabilitas karir memperkuat kepuasan kerja individu serta mengurangi tekanan kerja. Semakin tinggi adaptabilitas karir yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja serta semakin berkurangnya tekanan kerja yang dirasakan.

Penelitian Zacher, Ambiel, & Noronha (2015) menemukan bahwa semakin tinggi tingkat adaptabilitas karir yang dimiliki individu, maka semakin rendah *career entrenchment* yang dimiliki. Hal itu menjelaskan bahwa karyawan dengan kemampuan beradaptasi karir yang tinggi akan lebih terbuka terhadap perubahan karir potensial, memiliki lebih banyak sumber daya psikososial yang dapat memfasilitasi perubahan karir, dan kurang khawatir tentang implikasi sosial dan materialistik perubahan karir dibandingkan dengan kemampuan adaptasi karir yang rendah. Hasil penelitian tersebut semakin menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi karir yang tinggi sangatlah penting untuk dimiliki sehingga perlu untuk dipersiapkan sebaik mungkin.

Melihat pentingnya adaptabilitas karir yang tinggi dalam memasuki dunia kerja, peneliti tertarik untuk mencari tahu mengenai gambaran adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar serta melihat bagaimana adaptabilitas karir jika dikaitkan dengan faktor-faktor demografi seperti usia, jenis kelamin, jurusan, status universitas, semester, asal daerah, status sosial ekonomi dan keaktifan berorganisasi. Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat menjadi sebuah langkah awal dalam usaha untuk menyelesaikan permasalahan mengenai adaptabilitas karir mahasiswa yang didalamnya terkait dengan perencanaan karir.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Bagaimana gambaran umum tingkat adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar?
2. Apakah ada perbedaan tingkat adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar ditinjau dari faktor demografi (usia, jenis kelamin, jurusan, status universitas, semester, asal daerah, status sosial ekonomi dan keaktifan berorganisasi)?
3. Bagaimana profil adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar ditinjau dari perbedaan demografi (usia, jenis kelamin, jurusan, status universitas, semester, asal daerah, status sosial ekonomi dan keaktifan berorganisasi)?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui gambaran secara umum mengenai tingkat adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar.
2. Mengetahui perbedaan tingkat adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan faktor-faktor demografi (usia, jenis kelamin, jurusan, status universitas, semester, asal daerah, status sosial ekonomi dan keaktifan berorganisasi).
3. Mengetahui profil adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar yang ditinjau dari perbedaan demografi (usia, jenis kelamin, jurusan, status universitas, semester, asal daerah, status sosial ekonomi dan keaktifan berorganisasi).

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis. Manfaat teoritis dari penelitian ini yakni dapat menjadi salah satu informasi tambahan untuk pengembangan ilmu Psikologi Industri-Organisasi dan Psikologi Pendidikan, khususnya dalam kajian bimbingan karir. Dapat pula menjadi literatur tambahan dalam mengembangkan penelitian adaptabilitas karir mahasiswa yang ditinjau dari delapan demografi yang digunakan.

Selain manfaat teoritis, penelitian ini memiliki dua manfaat praktis. Manfaat praktis yang pertama, penelitian ini akan memberikan pengetahuan kepada mahasiswa mengenai bagaimana perbedaan tingkat adaptabilitas karir apabila ditinjau dari demografi yang berbeda-beda. Adapun manfaat praktis yang kedua yakni, sebagai acuan bagi pihak-pihak terkait (misalnya pihak universitas, organisasi kemahasiswaan, dan sejenisnya) dalam hal memberikan intervensi yang tepat agar mahasiswa memiliki adaptabilitas karir yang tinggi sebelum memasuki dunia kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karir

1. Konsep Karir

Pada dasarnya karir tidak hanya terjadi dalam pemisahan faktor lingkungan dan faktor individual karena karir merupakan sebuah proses yang penting bagi manusia dalam menjalani kehidupannya. Karir menyangkut hal-hal yang terjadi sepanjang kehidupan seseorang (Sharf, 2006). Semua orang memiliki karir, namun terkadang tidak semua orang memahami bahwa mereka melakukannya (Savickas, 1990). Karir setiap orang berjalan melalui serangkaian tahapan. Masing-masing tahap ini dapat dipengaruhi oleh sikap, motivasi, sifat dari tugas, kondisi ekonomi dan sebagainya. Dapat diasumsikan bahwa karir menjadi salah satu keputusan yang paling penting yang harus dilakukan individu (Ivancevich, 2001).

Setiap individu harus peka terhadap "siklus karir" dan peran yang memiliki pengaruh yang berbeda. Konsep karir memiliki banyak arti. Arti populer mungkin tercermin dalam pemikiran yang menganggap bahwa karir merupakan bergerak maju dalam satu bidang kerja. Hal yang dimaksudkan berupa menghasilkan lebih banyak uang; memiliki tanggung jawab yang lebih; dan memperoleh lebih status, prestise, dan kekuasaan. Meskipun biasanya dibatasi hanya mengenai dunia kerja yang melibatkan pekerjaan yang menguntungkan, konsep karir dapat berlaku untuk kegiatan hidup lainnya (Ivancevich, 2001).

Definisi singkat dari karir dijelaskan oleh Greenhaus (dalam Ivancevich, 2001) bahwa karir adalah pola pekerjaan yang berhubungan dengan pengalaman (misalnya, posisi pekerjaan, tugas pekerjaan, keputusan, dan interpretasi subjektif tentang kejadian yang berhubungan dengan pekerjaan) dan dari kegiatan-kegiatan yang terjadi selama rentang kehidupan kerja seseorang. Definisi ini menekankan bahwa istilah karir tidak menyiratkan keberhasilan atau kegagalan kecuali dalam penghakiman seseorang, bahwa karir terdiri dari keduanya antara sikap dan perilaku, dan bahwa itu adalah urutan berlangsung dalam kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan (Ivancevich, 2001).

Tolbert (1974) menjelaskan bahwa karir merupakan urutan atau rangkaian pekerjaan yang saling berkaitan. Beberapa orang akan memiliki pekerjaan yang sama di sepanjang perkembangannya, sedangkan yang lain mungkin juga memiliki beberapa bentuk pekerjaan yang berbeda. Hal tersebut menunjukkan bahwa karir tidak saja mengenai perilaku individu namun berkaitan dengan pola pikir mereka dalam menentukan dan mengembangkan karir yang sesuai.

Super (dalam Patton & McMahon, 2006) menjelaskan karir sebagai serangkaian urutan dari posisi atau peran utama seseorang selama kehidupannya sebelum kerja, ketika ia kerja dan setelah ia bekerja; mencakup peran-peran kerja terkait seperti mahasiswa atau pelajar, karyawan, dan pensiunan, bersama dengan melengkapi keluarga dan kewarganegaraan. Henry Simamora (2004, dalam Sunyoto, 2012) menjelaskan bahwa karir adalah urutan dari segala aktivitas yang terkait

dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut.

Berbagai definisi mengenai karir telah dikemukakan oleh berbagai ahli. Dapat disimpulkan bahwa karir merupakan keseluruhan dari aktivitas kerja kita, baik itu aktivitas kerja di rumah, di tempat kerja, di sekolah maupun di komunitas kita. Sehingga dapat diasumsikan bahwa dalam pembahasan mengenai karir sudah termasuk mengenai waktu yang kita habiskan pada pekerjaan-pekerjaan dimana kita mendapatkan gaji, serta kegiatan-kegiatan lainnya diluar tempat kerja tersebut.

Definisi mengenai karir banyak disama artikan dengan pekerjaan. Seperti yang telah dipaparkan, definisi karir tidak hanya terkotak pada pekerjaan melainkan keseluruhan pengalaman serta pemahaman mengenai nilai-nilai yang dimiliki, yang kemudian akan diimplementasikan pada pilihan pekerjaan yang sesuai. Pekerjaan atau *job* merupakan istilah yang mengarah pada sekelompok orang dengan posisi yang sama dalam suatu bisnis, industri, atau tempat kerja lainnya (Tolbert, 1974). Contohnya jika kita adalah salah seorang konselor di suatu sekolah menengah atas, maka kita sedang menduduki sebuah posisi. Sehingga dapat dikatakan bahwa konselor itu adalah pekerjaan kita.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Karir

Tolbert (1974) menjelaskan beberapa faktor yang penting dalam proses perkembangan karir seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain bakat atau kemampuan, ketertarikan dan kondisi ekonomi. Beberapa faktor tertentu mungkin lebih ditekankan pada suatu teori karir yang lebih spesifik, namun faktor-faktor yang akan diuraikan ini sebagian termasuk dalam teori-

teori tersebut. Adapun faktor-faktor lingkungan dan internal diri yang dapat mempengaruhi perkembangan karir individu dapat dikategorikan sebagai berikut:

- a) Bakat kerja (*Occupational aptitudes*). Kemampuan dalam akademik atau intelegensi, serta pekerjaan yang spesifik seperti psikolog anak atau pengacara.
- b) Ketertarikan kerja (*Occupational interest*). Ketertarikan dalam bidang kerja yang spesifik atau suatu area pekerjaan yang luas.
- c) Prestasi (*Achievement*). Kemahiran dalam suatu bidang keilmuan, keterampilan spesifik dan keterampilan lainnya.
- d) Keluarga. Komposisi keluarga, ras, asal negara, tingkat status sosial ekonomi, pekerjaan orangtua, dan karakteristik subkultural lainnya.
- e) Ekonomi. Kondisi keuangan, *employment trends*, efek teknologi, dan pasar kerja.
- f) Keterbatasan (*Handicap*). Keterbatasan yang dimaksudkan seperti keterbatasan dalam aspek sosial, fisik, dan cacat psikologis. Beberapa kondisi memang benar-benar cacat pada dasarnya, namun beberapa cacat atau keterbatasan lainnya disebabkan oleh sikap masyarakat.

B. Adaptabilitas Karir

1. Definisi Adaptabilitas Karir

Adaptasi berarti untuk membuat lebih sesuai (atau kongruen) dengan suatu perubahan, sesuai dengan pandangan teori perkembangan karir. Adaptabilitas berarti kualitas untuk mampu berubah, tanpa mengalami kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan kondisi yang berubah atau kondisi yang baru (Savickas, 1997). Adaptabilitas baik dalam remaja

maupun dewasa, melibatkan perilaku yang terencana, eksplorasi diri dan lingkungan serta pengambilan keputusan (Savickas, 1997).

Super (dalam Savickas, 1997) mengartikan adaptabilitas karir sebagai kesiapan seseorang dalam menghadapi perubahan situasi yang terjadi dalam dunia kerjanya. Savickas (1997) menjelaskan adaptabilitas karir sebagai sebuah kesiapan individu dalam mengatasi tugas-tugas yang terprediksi untuk mempersiapkan dan turut berperan dalam pekerjaan serta mampu mengatasi penyesuaian yang tidak terduga yang mungkin muncul dalam perubahan pekerjaan dan kondisi kerja.

2. Teori Adaptabilitas Karir

Teori adaptabilitas karir yang dicetuskan oleh Mark L. Savickas berdasarkan pada teori-teori mengenai karir yang dikembangkan oleh Super. Adapun sejarah dari teori adaptabilitas karir dari Super hingga Savickas dapat dilihat pada penjelasan di bawah ini.

a. Teori Adaptabilitas Karir Oleh Super

Adaptabilitas karir dicetuskan oleh Super (dalam Savickas, 1997) pada tahun 1979 untuk melengkapi konsep kematangan karir. Super (dalam Savickas, 1997) mengatakan bahwa konsep adaptabilitas karir ini sebagai pelengkap kematangan karir, sedangkan Savickas (1997) menjelaskan bahwa adaptabilitas karir ini sebagai pengganti dari konsep kematangan karir sebagai konstruk utama dalam perkembangan karir pada berbagai kelompok usia sepanjang rentang kehidupan seseorang.

Awalnya, Super (dalam Savickas, 1997) mengidentifikasi kematangan karir sebagai proses utama dalam pengembangan karir

remaja. Namun pada akhirnya, kematangan karir terbukti kurang berguna untuk memahami pengembangan karir pada orang dewasa. Sejalan dengan hal tersebut, Super dan Knasel (dalam Savickas, 1997) mengidentifikasi adaptasi sebagai pusat dari proses pengembangan untuk orang dewasa. Sekarang hal itu tampaknya bermanfaat untuk menggeser kematangan karir dari model orang dewasa dan menggantinya dengan adaptabilitas. Karir yang tanpa batas ditandai dengan adaptasi yang konstan dengan tanggung jawab individu, karena mereka sendirilah yang bertanggung jawab untuk mengatur karir mereka (Savickas & Baker, 2005).

Selama perjalanan karirnya, Super (dalam Savickas, 1997) menggunakan pendekatan fungsionalis dalam mengkonstruksi teorinya terkait *vocational psychology* dan konseling karir. Marx & Hillix (dalam Savickas, 1997) menjelaskan bahwa pendekatan fungsionalis membahas bagaimana individu beradaptasi dalam situasi-situasi yang dihadapi dengan berangkat pada dua pertanyaan dasar yakni apa sebenarnya yang dilakukan oleh orang-orang serta mengapa mereka melakukan itu. Penganut perspektif fungsionalis akan menjawab pertanyaan tersebut berdasarkan penelitian empirik mengenai variabel penting yang termasuk dalam proses adaptif.

Super (dalam Savickas, 1997) membentuk teori perkembangan karirnya diawali dari usaha ilmiahnya yang pada saat itu dengan menyelesaikan suatu *project*, dimana ia diharuskan untuk memilih dan mengkaji suatu topik tertentu. Pada salah satu *project* yang telah dilakukan, Super (dalam Savickas, 1997) berfokus pada pengetahuan

tentang karir. Tinjauan literatur mengenai karir yang Super (dalam Savickas, 1997) lakukan mengarahkannya untuk memformulasikan teori perkembangan karirnya sebagai bentuk tanggapan kritis untuk konselor kerja yang berlaku tanpa dilandasi teori yang baku.

Teori perkembangan karir milik Super (dalam Savickas, 1997), menunjukkan bahwa segmen kematangan karir memiliki kontribusi yang sangat penting karena terkait dengan kesiapan individu dalam menentukan pilihan pendidikan dan pekerjaan yang sesuai. Dalam kematangan karir ini, terdapat empat dimensi yang mencakup *career planning*, *career exploration*, pengetahuan tentang pekerjaan dan karir, serta *career decision making*. Keempat dimensi tersebut didefinisikan secara operasional dalam *career development inventory* yang dikembangkan Super (dalam Savickas, 1997).

Segmen kedua dalam teori perkembangan karir milik Super (dalam Savickas, 1997) yakni *self-concept segment*. Dalam pertengahan usianya, Super (dalam Savickas, 1997) menyadari bahwa ia harus merevisi teori perkembangan karir miliknya. Namun ia memutuskan untuk membuat inovasi baru dibanding merevisi konsep kematangan karir yang telah ia selesaikan. Hingga pada akhirnya Super (dalam Savickas, 1997) mengubah perhatiannya pada peran dari *self-concept* dalam perkembangan karir dan alhasil ia membentuk teori mengenai segmen perkembangan *self-concept*. Variabel *self-esteem* dan *self-efficacy* menjadi konsep tentang *self* itu sendiri.

Setelah masa pensiunnya menjadi dosen pada tahun 1975, Super (dalam Savickas, 1997) meninjau kembali hidupnya serta segala

kontribusi keahliannya. Super (dalam Savickas, 1997) menjadi yakin bahwa hidup dalam era informasi tidak bisa menjadi dasar dalam suatu peran kerja. Oleh karena itu, arti penting dari *life-role* individu menjadi konstruk yang sangat penting dalam teori karir milik Super (dalam Savickas, 1997) yang inovatif dalam "*life-space*". Model tersebut tidak mengasumsikan pekerjaan sebagai pusat dari peran kerja dalam kehidupan seseorang, melainkan hal tersebut memperjelas pentingnya peran kerja seseorang dalam relasinya dengan peran kehidupan lainnya. Fokus ini bertujuan untuk dapat mengarahkan individu dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan struktur dan tema hidupnya (Savickas, 1997).

Mendekati masa akhir karirnya, Super (dalam Savickas, 1997) menyadari perlunya mengintegrasikan segmen-segmen teori yang telah ia buat menjadi suatu *single theory*. Hingga pada akhirnya, Super (Savickas, 1997) menggabungkan segmen kematangan karir dan segmen *life-space* dengan menggunakan segmen *self-concept* sebagai penghubungnya. Pada akhirnya, ia menghasilkan versi terakhir dari *life-span, life-space* dalam pendekatan pada karir. Dalam mengarahkan segmen tersebut menjadi teori *life-span, life-space*, Super (dalam Savickas, 1997) menggunakan istilah teori dengan makna untuk mengorganisasikan ketiga segmen yang telah ada.

b. Teori Adaptabilitas Karir Oleh Savickas

Savickas (1997) menelusuri sejarah teori milik Super tersebut lalu memberikan kritik bahwa teori tersebut harus diubah karena tidak terintegrasi dengan kuat antar satu segmen dengan segmen lainnya.

Sehingga dari sekedar mengorganisasikan dan meringkas pengetahuan, teori tersebut harus menjadi sebuah bentuk teori yang memiliki prinsip logis sehingga menghasilkan hipotesis baru dan pemahaman yang baru. Atas sikap kritis tersebut, Savickas (1997) pada akhirnya membentuk teori adaptabilitas karir dengan tujuan untuk mengganti konsep teori yang telah dikembangkan oleh Super.

Perubahan dari kematangan karir menjadi adaptabilitas karir menyederhanakan teori *life-span*, *life-space* milik Super (dalam Savickas, 1997) dengan menggunakan konstruk tunggal untuk menjelaskan dengan sederhana namun menyeluruh mengenai perkembangan karir pada masa kanak-kanak, remaja dan dewasa. Perubahan inipun memperkuat integrasi antara teori *life-span*, *life-space*, dan bagian *self-concept* dengan berfokus pada setiap bagian dari adaptasi yang dilakukan individu terhadap konteks lingkungan dan motivasi dari dalam diri. Fokus lebih lanjut mengenai pengembangan teori adaptabilitas karir ini mendorong dan memfasilitasi model-model konseptual serta hasil penelitian dari ilmu terkait seperti perkembangan, kepribadian dan psikologi sosial (Savickas, 1997).

Adaptabilitas baik dalam remaja maupun dewasa, melibatkan perilaku yang terencana, eksplorasi diri dan lingkungan serta pengambilan keputusan (Savickas, 1997). Adaptabilitas membentuk *self-extension* menjadi lingkungan sosial seperti ketika individu berhubungan dengan masyarakat dan mengatur sendiri perilaku mereka (Savickas, 2013). Savickas (1997) mengajukan agar adaptabilitas karir menggantikan kematangan karir sebagai konstruk

utama dalam perkembangan karir orang dewasa. Pada saat ini, adaptabilitas terlihat sebagai konstruk yang lebih berguna dibandingkan dengan kematangan karir. Adaptabilitas berarti kemampuan dalam melakukan perubahan yang tanpa disertai kesulitan yang besar untuk menyesuaikan diri dengan keadaan baru atau keadaan yang sudah berubah (Savickas, 1997).

Suatu keistimewaan utama dari teori konstruksi karir adalah model adaptabilitas karir (Savickas & Porfeli, 2011). Savickas (1997) menjelaskan adaptabilitas karir sebagai sebuah kesiapan individu dalam mengatasi tugas-tugas yang terprediksi untuk mempersiapkan dan turut berperan dalam pekerjaan serta mampu mengatasi penyesuaian yang tidak terduga yang mungkin muncul dalam perubahan pekerjaan dan kondisi kerja. Adaptabilitas dalam remaja maupun dewasa melibatkan sikap yang direncanakan, pengeksplorasian lingkungan dan pengambilan keputusan (Savickas, 1997).

Fungsi dari adaptabilitas karir yakni sebagai seperangkat strategi pengaturan diri, sehingga adaptabilitas karir akan memungkinkan individu untuk secara efektif menerapkan konsep diri mereka dalam peran pekerjaan yang dihendaki (Savickas & Porfeli, 2011). Dalam adaptabilitas karir, individu harus menghadapi tugas-tugas, transisi dan trauma yang ditemui dengan memperhatikan masa depannya. Individu juga seyogyanya memiliki rasa pengendalian atau mampu mengendalikan mengenai masa depan. Individu juga memiliki rasa ingin tahu untuk bereksperimen dengan kemampuan diri dan eksplorasi

kesempatan sosial serta percaya bahwa mampu menjalankan semua rencana karir yang telah ditetapkan (Savickas, 2013).

3. Dimensi Adaptabilitas Karir

Savickas (Savickas & Porfeli, 2012) mengembangkan konstruksi teori model regulasi diri untuk sosial dan perkembangan dengan seperangkat sikap (*attitude*), kepercayaan (*beliefs*), dan kompetensi (*competencies*) tertentu yang dimana dikenal dengan konstruksi ABC dari karir. Savickas (Savickas & Porfeli, 2012) menyatakan bahwa keempat sindrom dari sikap, keyakinan dan kompetensi merupakan adaptabilitas karir dan mewakili sumber daya untuk *self-cultivation*.

Savickas & Porfeli (2012) mengkonseptualisasikan adaptasi individu menjadi beberapa poin, yakni:

- a. Khawatir terhadap fokus di masa depan.
- b. Mengambil kendali dalam mencoba untuk menyiapkan satu fokus yang spesifik untuk masa depan.
- c. Menampilkan rasa ingin tahu dengan mempelajari atau menjelajahi kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi di masa depan.
- d. Memperkuat kepercayaan diri untuk mengejar suatu aspirasi.

Oleh karena itu, dimensi untuk adaptabilitas karir dikenal sebagai 4C yang terdiri dari *career concern* (fokus karir), *career control* (pengendalian karir), *career curiosity* (rasa ingin tahu dalam karir) dan *career confidence* (percaya diri pada karir) (Savickas & Porfeli, 2012). Keempat dimensi tersebut mewakili sumber dan strategi secara umum dari kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan keadaan (Savickas & Porfeli,

2011). Keempat dimensi tersebut merupakan suatu kesatuan yang saling terkait dalam membentuk adaptabilitas karir individu.

a. Career Concern

Fokus terhadap salah satu penjuruan mengenai karir di masa depan merupakan hal utama dalam dimensi adaptabilitas karir. Pada dasarnya *career concern* (fokus karir) merupakan orientasi individu di masa depan yang terkait dengan sikap yang penuh perencanaan. Hal tersebut dapat membantu perkembangan individu dalam mempersiapkan dirinya serta sadar mengenai transisi pekerjaan di masa depan (Savickas, 2013).

Career concern membahas tentang sejauh mana individu berorientasi ke arah masa depannya dan cenderung membuat antisipasi (Savickas & Porfeli, 2011). Orientasi masa depan dan kesadaran terhadap perubahan yang akan terjadi, akan membuat individu untuk mempersiapkan dan merencanakan dirinya dalam perpindahan karir. Sehingga individu yang tidak mampu merencanakan pekerjaan dan mengerjakan rencana mereka, akan kesulitan dalam membentuk cita-cita mereka untuk menjadi sebuah kenyataan (Savickas, 2002).

Memikirkan tentang suatu kehidupan kerja di sepanjang waktu merupakan esensi dari karir, karena subjek kajian dari karir bukanlah suatu perilaku melainkan sebuah bentuk pemikiran (Savickas, 2013). Keyakinan individu terhadap pengalaman yang terus berlanjut akan memungkinkan individu untuk menghubungkan kegiatannya pada saat ini dengan visi pekerjaan mereka nantinya. Pengalaman yang terus berlanjut tersebut dapat mengarahkan individu untuk membayangkan

bagaimana usaha pada saat ini akan membangun kesuksesan di masa yang akan datang (Savickas, 2013).

Sikap yang penuh perencanaan dan kepercayaan terhadap suatu hal yang berkelanjutan cenderung membuat individu untuk terlibat dalam kegiatan dan pengalaman yang dapat mengembangkan kompetensi dirinya dalam hal merencanakan dan mempersiapkan masa depan (Savickas, 2013). Sebuah permasalahan karir yang terjadi dalam *career concern* disebut sebagai *career indifference* (pengabaian terhadap karir), yang merefleksikan sikap apatis, pesimisme dan kekurangan perencanaan mengenai masa depan (Savickas, 2005).

Suatu penelitian terkait yang dilakukan oleh Pradayu (2017) mengenai pengaruh aktivitas organisasi terhadap prestasi belajar dengan subyek para pengurus BEM Universitas Riau, diketahui bahwa aktivitas organisasi memiliki pengaruh positif terhadap pengurus yang mengikutinya. Diketahui pula bahwa pengaruh tersebut disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri, seperti masa depan, persaingan dan percaya diri. Sedangkan faktor eksternal, seperti teman, pola pikir, jiwa kompetitif dan pengalaman organisasi.

Salah satu faktor internal, yakni tentang orientasi individu masa depan merupakan cakupan pembahasan dalam *career concern*. Suatu penelitian yang serupa dilakukan oleh Agusta (2015) dengan penelitian mengenai hubungan antara orientasi masa depan dan daya juang terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir fakultas ilmu sosial dan ilmu politik di Universitas Mulawarman. Pada penelitian yang

dilakukan diperoleh hasil bahwa hipotesis alternatif diterima dan hipotesis null ditolak.

Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan orientasi masa depan dan daya juang terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir. Sebanyak 59.9% persiapan kerja mahasiswa dipengaruhi oleh orientasi masa depan dan daya juangnya, sedangkan 40.1% dipengaruhi variabel lain diluar variabel penelitian. Selain itu, diperoleh pula hasil yang menunjukkan bahwa semakin tinggi orientasi masa depan individu, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja mereka (Agusta, 2015). Sejalan dengan penelitian tersebut, maka dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi tingkat *concern* seseorang maka semakin tinggi pula kesiapan kerja yang dimiliki.

Suatu penelitian serupa yang dilakukan oleh Tangkeallo, Purbojo dan Sitorus (2014), mengenai hubungan antara *self-efficacy* dengan orientasi masa depan mahasiswa tingkat akhir. Dari penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara *self-efficacy* dengan orientasi masa depan mahasiswa tingkat akhir. Korelasi positif berarti semakin tinggi *self-efficacy* mahasiswa, maka ia akan cenderung untuk memiliki orientasi masa depan yang lebih jelas.

Self-efficacy pada dasarnya mengkaji tentang bagaimana individu dalam memahami kemampuan yang ia miliki. Sehingga hal tersebut akan membuat individu untuk berpikir secara optimis maupun pesimis yang akan mempengaruhi proses adaptasinya (Savickas, 1997; Savickas, 2013). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Tangkeallo, Purbojo dan Sitorus (2014), maka dapat diasumsikan

bahwa semakin tinggi tingkat *career concern* yang dimiliki oleh individu, maka *self-efficacy* yang dimiliki juga akan cenderung meningkat.

b. Career Control

Career control (pengendalian terhadap karir) merupakan salah satu konstruk utama dalam pengembangan karir yang bertujuan untuk melihat individu sebagai produser dalam pengembangan diri mereka sendiri (Savickas, 2002). Teori konstruksi karir menjelaskan pengendalian atau kontrol sebagai aspek dari proses interpersonal yang membantu perkembangan regulasi diri individu (Fitzsimons & Finkel, 2010; dalam Savickas, 2013).

Pada teori konstruksi karir, fungsi yang mendasar dari pengendalian tercermin dari banyaknya penelitian tentang topik-topik seperti pengambilan keputusan. Adapun topik lainnya berupa *assertiveness*, *locus of control*, otonomi, *self-determination*, *effort attribution*, dan instansi. Blustein & Flum (dalam Savickas, 2005) mengemukakan bahwa hal tersebut dikarenakan pengendalian karir ini melibatkan kemampuan pengambilan keputusan yang tegas serta kedisiplinan individu itu sendiri.

Pengendalian melibatkan *self-discipline* dalam diri individu serta proses yang penuh ketelitian, tidak tergesa-gesa, teratur, dan keputusan yang mutlak dalam menjalankan tugas-tugas pengembangan yang spesifik. Pengendalian membuat individu untuk terlibat dalam tugas-tugas yang bertujuan untuk pengembangan keahlian dan mengatasi transisi pekerjaan, bukan untuk menghindari pekerjaan tersebut (Savickas, 2013).

Individu yang memiliki *career control* yang tinggi merupakan individu yang mampu mengendalikan arah karirnya sendiri, yang dapat dilihat dari kemampuan yang ia miliki dalam hal mengambil keputusan mengenai karirnya. Tidak hanya mampu membuat keputusan tapi ia juga tegas dan disiplin dalam menjalankan keputusan yang telah ia tentukan. Disamping itu, kekurangan dari *career control* disebut *career indecision* atau keraguan dalam mengambil keputusan mengenai karir (Savickas, 2005).

Individu yang merasa tidak mampu mengendalikan karir akan menggantungkan nasibnya pada takdir ataupun kepada orang lain dalam menentukan pilihan karir (Savickas, 2002). Sehingga individu dengan *career control* yang rendah cenderung menghadapi kebingungan. Ketidakmampuan individu untuk mengambil suatu keputusan dapat diatasi dengan desain intervensi karir. Hal tersebut bertujuan untuk membantu perkembangan sikap yang tegas dan kemampuan dalam mengambil suatu keputusan (Savickas, 2005).

Pengendalian atau kontrol yang dimiliki individu, menjadi aspek dari proses interpersonal yang membantu perkembangan regulasi diri individu (Fitzsimons & Finkel, 2010; dalam Savickas, 2013). Regulasi diri menjadi sumber penting dari adaptabilitas karir (Savickas, 2013). Regulasi diri berasal dari interaksi individu dengan lingkungannya. Pada dasarnya regulasi diri berkaitan dengan cara individu dalam mengaktualisasikan dirinya untuk mencapai target yang telah ditetapkan (Wigfield, Klauda, & Cambria, 2011).

Suatu penelitian terkait dilakukan oleh Alfiana (2013) mengenai

regulasi diri mahasiswa ditinjau dari keikutsertaan dalam organisasi kemahasiswaan, dengan subjek 200 orang mahasiswa Universitas Muhammadiyah Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan regulasi diri mahasiswa ditinjau dari keikutsertaan dalam organisasi kemahasiswaan. Hasil penelitian juga menyatakan bahwa mahasiswa yang mengikuti organisasi memiliki tingkat regulasi diri yang lebih tinggi.

Tingkat regulasi diri yang tinggi pada mahasiswa yang aktif berorganisasi, diperoleh karena adanya perbedaan jenis kegiatan yang dilakukan oleh mahasiswa yang aktif berorganisasi dibanding yang tidak aktif berorganisasi. Selain itu, interaksi yang dilakukan serta kebiasaan dalam mengemban amanah dan tanggung jawab pada kegiatan organisasi juga menjadi salah satu faktornya (Alfiana, 2013). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin banyaknya kegiatan yang dilakukan dalam meningkatkan regulasi diri, maka akan meningkatkan *career control* yang dimiliki individu.

c. *Career Curiosity*

Rasa pengendalian mengenai karir menghasilkan inisiatif untuk belajar mengenai tipe-tipe pekerjaan yang mungkin akan dipilih oleh individu serta peluang-peluang kerja yang ada untuk mencapai pekerjaan yang diinginkan. *Career curiosity* yang dapat diartikan sebagai rasa ingin tahu mengenai karir ini melibatkan ekspektasi dan harapan. Dimana hal tersebut akan digunakan individu untuk membuat mereka paham mengenai bagaimana membuat keputusan-keputusan baik dalam aktivitas mereka sehari-hari maupun keputusan terkait karir

mereka. Selain itu, suatu rasa ingin tahu akan membantu individu dalam mengumpulkan informasi sebanyak mungkin untuk mengkonstruksi karir mereka (Savickas, 2002).

Career curiosity mengacu pada rasa ingin tahu dan eksplorasi mengenai kecocokan antara diri sendiri dan dunia kerja. Saat ditindak lanjuti, suatu rasa ingin tahu menghasilkan banyak pengetahuan yang menjadi jalan untuk mencari pilihan yang sesuai dengan diri dan kondisi yang ada. *Career curiosity* mengkaji tentang sejauh mana individu mampu menkonstruksi kemungkinan-kemungkinan yang terjadi pada dirinya dalam mencapai karir, mengeksplorasi peluang-peluang yang ada, serta mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya (Savickas, 2005; Savickas, 2013).

Eksplorasi dan pemahaman yang sistematis dalam mengkaji pengalaman-pengalaman yang telah dilalui, akan mengantarkan individu dari naif menjadi penuh pengetahuan sebagaimana mereka mempelajari bagaimana dunia ini bekerja (Savickas, 2013). Sikap rasa ingin tahu membuat individu mengamati lingkungan untuk lebih mempelajari diri sendiri dan situasi yang ada. Meyakini bahwa terbuka pada pengalaman-pengalaman baru serta bereksperimen dengan kemampuan diri dan berbagai macam peran, akan membuat individu untuk mencoba hal-hal baru serta memiliki suatu petualangan (Savickas, 2013).

Sikap dan sifat yang mendukung eksplorasi dan keterbukaan diri, akan mengarahkan individu pada pengalaman-pengalaman yang dapat meningkatkan kompetensi dalam hal pengetahuan individu dan

informasi mengenai pekerjaan. Individu yang telah mengeksplorasi dunia di luar lingkungan mereka sendiri, memiliki pengetahuan yang lebih banyak mengenai kemampuan-kemampuan, ketertarikan dan nilai-nilai yang mereka miliki sebaik pengetahuan mereka mengenai keperluan, rutinitas dan penghargaan yang ada dari berbagai pekerjaan (Savickas, 2013). Informasi yang luas tersebut akan membawa pemahaman dan keobjektifan pada pilihan selanjutnya yang akan menyesuaikan diri dengan lingkungan.

Career curiosity melibatkan ekspektasi dan penjelasan yang digunakan oleh individu untuk memahami bagaimana menentukan pilihan dan mengkonstruksi karir mereka (Savickas, 2002). Kurangnya rasa ingin tahu terhadap karir akan membuat individu menjadi naif atau kurang pemahaman mengenai dunia kerja dan gambaran yang tidak jelas mengenai dirinya sendiri (Savickas & Porfeli, 2011). Sehingga dapat dikatakan bahwa salah satu ciri individu yang memiliki adaptabilitas karir yang rendah, dapat dilihat dari kurangnya pemahaman yang ia miliki baik itu tentang nilai-nilai dalam dirinya maupun mengenai dunia kerja (Savickas, 2005).

Career curiosity erat kaitannya dengan berbagi pengetahuan terkait pengembangan diri dalam pencapaian karir yang diinginkan. Terdapat suatu penelitian eksperimen yang dilakukan oleh Santosa (2014) mengenai pengaruh berbagi pengetahuan perencanaan karir terhadap efikasi diri dalam membuat keputusan karir. Dari penelitiannya ditemukan hasil bahwa individu yang berbagi pengetahuan terkait perencanaan karir terbukti secara signifikan mampu meningkatkan

efikasi diri dalam membuat keputusan karir para pencari kerja yang berdampak pada munculnya respon perilaku yang lebih positif terhadap tugas-tugas terkait karir pilihannya.

Hasil penelitian tersebut berkaitan dengan dimensi *curiosity*, sehingga dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi tingkat dimensi *curiosity* seseorang, semakin meningkat pula efikasi diri yang dimiliki dalam membuat keputusan karir. Dimana efikasi diri tersebut akan membantu individu dalam mengkonstruksi kemungkinan-kemungkinan yang akan ditemui dalam proses pengembangan diri hingga pada akhirnya mampu membuat keputusan karir dan menimbulkan respon yang lebih positif terhadap tugas-tugas yang terprediksi pada pilihan karirnya (Savickas, 2005).

Penelitian terkait juga dilakukan oleh Baiti, Abdullah dan Rochwidowati (2017) mengenai *career self-efficacy* dan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir. Dari penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara *career self-efficacy* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi *career self-efficacy* yang dimiliki, maka tingkat kesiapan kerja yang dimiliki juga akan semakin tinggi.

Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin seringnya berbagi pengetahuan terkait karir dilakukan oleh individu, maka ia mampu meningkatkan *self-efficacy* yang dimiliki. Dimana semakin tingginya *self-efficacy* yang dimiliki oleh individu, akan berhubungan dengan semakin tingginya kesiapan kerja yang dimiliki. Atas dasar hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semakin

tingginya *career curiosity* yang dimiliki individu, maka individu akan cenderung memiliki tingkat kesiapan kerja yang lebih tinggi.

d. Career Confidence

Career confidence memiliki arti percaya diri terhadap karir. Dalam dimensi adaptabilitas karir yang keempat ini, Savickas (2013) menjelaskan bahwa individu membutuhkan kepercayaan diri untuk bertindak dalam karir mereka. *Career confidence* terkait dengan ketahanan individu dalam menghadapi rintangan untuk mencapai karir. Dalam teori konstruksi karir, kepercayaan diri berarti bentuk efikasi diri menyangkut salah satu kemampuan yang dimiliki. Kemampuan yang dimaksudkan berupa keberhasilan dalam melaksanakan sebuah tindakan yang dibutuhkan untuk membuat dan mengimplementasikan pendidikan dengan pilihan pekerjaan yang sesuai (Savickas, 2013).

Rosenberg (dalam Savickas, 2002) mengungkapkan bahwa kepercayaan menunjukkan kesiapan diri untuk berhasil dalam menghadapi tantangan dan mengatasi segala rintangan. Kepercayaan karir muncul dari pemecahan masalah yang dihadapi dalam aktivitas sehari-hari seperti pekerjaan rumah tangga, tugas sekolah, dan hobi yang dimiliki. Terlebih lagi, apabila individu menyadari bahwa mereka bisa bermanfaat dan produktif dalam pekerjaan-pekerjaan tersebut, akan meningkatkan rasa penerimaan diri dan harga diri. Penjelasan lebih lanjut, suatu pengalaman juga akan memperkuat kepercayaan dalam diri untuk mencoba hal-hal baru (Savickas, 2005).

Peran dasar kepercayaan dalam mengkonstruksi karir tercermin pada pengetahuan yang luas mengenai *self-esteem*, *self-efficacy* dan

dorongan dalam teori pengembangan kerja. Individu yang memiliki kepercayaan karir akan merasa mudah dalam melaksanakan perilaku-perilaku yang tertuju pada penguasaan tugas untuk mengembangkan kemampuan (Savickas, 2013). Hal tersebut menjelaskan bahwa kepercayaan yang dimiliki seseorang terhadap karirnya, akan mampu membantu dalam beradaptasi dengan perubahan-perubahan hidup yang terjadi, terutama untuk hal-hal yang berkaitan dengan karir yang diinginkan masing-masing individu.

Individu yang telah membatasi diri untuk mencari sebuah pengalaman, akan menemukan kesulitan untuk percaya diri di kemudian hari. Sehingga konsekuensi yang ia dapatkan, ia akan merasa kurang tertarik dalam pekerjaan yang membutuhkan kemampuan dalam aktivitas yang terkait (Savickas, 2005). Contohnya, apabila individu tidak ingin mencari pengalaman dalam bidang administrasi alat tes psikologi, ia tidak akan merasa percaya diri untuk bisa berhasil dalam pekerjaan yang terkait dengan bidang tersebut.

Suatu penelitian terkait dilakukan oleh Pradayu (2017) mengenai pengaruh aktivitas organisasi terhadap prestasi belajar dengan subyek para pengurus BEM Universitas Riau. Pada penelitian tersebut diketahui bahwa aktivitas organisasi memiliki pengaruh positif terhadap pengurus yang mengikutinya. Pengaruh tersebut disebabkan oleh salah satu faktor internal yakni percaya diri. Dari penelitian tersebut dapat diasumsikan bahwa percaya diri penting untuk dimiliki oleh individu.

Keempat dimensi adaptabilitas karir yang telah dijelaskan, dapat diringkas dengan melihat tabel berikut ini:

Tabel 2.1

Dimensi Adaptabilitas Karir

Dimensi Adaptabilitas Karir	Sikap dan Keyakinan	Kompetensi	Perilaku Coping	Permasalahan Karir
<i>Concern</i> (Fokus)	Penuh perencanaan	Merencanakan	Menyadari Terlibat Mempersiapkan	Sikap acuh tak acuh (mengabaikan)
<i>Control</i> (Pengendalian)	Mampu menentukan	Pengambilan keputusan	Tegas Disiplin <i>Willful</i>	Keraguan dalam memutuskan
<i>Curiosity</i> (Rasa ingin tahu)	Penasaran Keberhasilan	Menjelajahi	Mengadakan percobaan Pengambilan resiko Bertanya	Tidak realistis
<i>Confidence</i> (Percaya diri)		Pemecahan masalah	Teguh pada pendirian Mengusahakan Pekerja keras	Menahan keinginan diri

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Adaptabilitas Karir

Regulasi atau kapasitas diri dari individu dibutuhkan untuk memecahkan suatu masalah yang kompleks yang baru dijumpai dalam proses mengembangkan karir, menjalankan tugas-tugas pekerjaan, transisi kerja dan trauma yang muncul dari pekerjaan. Regulasi diri menjadi sumber penting dari adaptabilitas karir (Savickas, 2013). Regulasi diri berasal dari interaksi individu dengan lingkungannya. Pada dasarnya regulasi diri berkaitan dengan cara individu mengaktualisasikan dirinya untuk mencapai target yang telah ditetapkan (Wigfield, Klauda, & Cambria, 2011).

Self-efficacy atau efikasi diri menjadi salah satu komponen yang terdapat dalam regulasi diri. *Self-efficacy* pada dasarnya mengkaji tentang bagaimana individu dalam memahami kemampuan yang ia miliki. Sehingga hal tersebut akan membuat individu untuk berpikir secara optimis maupun pesimis yang akan mempengaruhi proses adaptasinya (Savickas, 1997; Savickas, 2013). Oleh karena itu, teori konstruksi karir menggambarkan sumber adaptabilitas karir sebagai konstruk yang menyeluruh. Savickas (Savickas, 2013) menganggap sumber daya yang dimiliki menggambarkan kemampuan beradaptasi, yang dimana merupakan gabungan dari aspek psikologis yang tahan lama dan aspek-aspek psikososial yang stabil.

Adaptabilitas karir merupakan faktor psikososial dari individu. Faktor psikososial yang dimaksud berupa latar belakang orang tua, kemampuan mental, pendidikan, keterampilan, kepribadian, kematangan dan kesempatan (Savickas, 1997). Adaptabilitas karir ini dapat dikatakan sebuah kemampuan transaksional antara individu dengan lingkungannya. Hal tersebut menggambarkan bahwa adaptabilitas karir ini sebagai modal

individu yang berasal dari kemampuan dan pengetahuan yang bersumber dari pengalaman dan pendidikan (Savickas, 2013). Adaptabilitas karir juga memiliki hubungan yang kuat dengan peran dan kontekstual individu sehingga faktor kondisi budaya dan konteks tempat individu mempengaruhi adaptasi individu. Tingkat variasi asal negara individu akan mendorong pembentukan kemampuan beradaptasi, karena mereka memberikan peluang dan keharusan yang berbeda untuk mengembangkan dan mengekspresikan sumberdaya psikososial dan kemampuan transaksional (Savickas, 2013).

C. Mahasiswa

1. Definisi Mahasiswa

Mahasiswa sebagai anggota civitas akademika diposisikan sebagai insan dewasa yang memiliki kesadaran sendiri dalam mengembangkan potensi diri di perguruan tinggi untuk menjadi intelektual, ilmuwan, praktisi, dan/atau profesional (UU RI No. 12 Tahun 2012). Adapun dalam UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Bab VI bagian ke IV pasal 19 menegaskan bahwa mahasiswa sebenarnya hanyalah sebuah sebutan akademis untuk peserta didik yang telah sampai pada jenjang pendidikan tertentu dalam masa pembelajarannya.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, menjelaskan bahwa mahasiswa yang menjadi peserta didik dalam program sarjana disiapkan untuk menjadi lulusan yang berintelektual dan/atau ilmuwan yang berbudaya, mampu memasuki dan/atau menciptakan lapangan kerja, serta mampu mengembangkan diri menjadi profesional. Selain itu, mahasiswa juga dituntut secara aktif mengembangkan

potensinya dengan melakukan pembelajaran, pencarian kebenaran ilmiah, dan/atau penguasaan, pengembangan, dan pengamalan suatu cabang ilmu pengetahuan dan/atau teknologi untuk menjadi ilmuwan, intelektual, praktisi, dan/atau profesional yang berbudaya (UU RI No. 12 Tahun 2012).

2. Perkembangan Mahasiswa

Masa dewasa awal dikaitkan sebagai masa muda atau masa beranjak dewasa seorang individu. Umumnya individu yang tergolong dewasa muda ialah mereka yang memasuki rentang usia 18 – 25 tahun (Santrock, 2011). Dariyo (2007) mengemukakan bahwa masa dewasa awal ini merupakan masa transisi individu dari masa remaja menuju masa dewasa. Masa ini ditandai oleh keinginan individu untuk mengeksplorasi diri serta bereksperimen dengan tujuan untuk pengembangan diri (Santrock, 2011).

Pada proses perkembangan dewasa awal, individu akan menghadapi berbagai situasi yang mengharuskan mereka untuk mengambil keputusan. Keputusan yang dimaksud berupa keputusan yang terkait dengan penyelesaian studi, pilihan pekerjaan, tentunya pula tidak terlepas dari keputusan dalam menghadapi kesiapan diri untuk menikah dan hidup berkeluarga sehingga pada fase inilah individu akan menghadapi fase untuk membuat suatu komitmen (Santrock, 2011). Santrock (2011) juga mengemukakan bahwa kemandirian ekonomi menjadi salah satu kriteria dari status pendewasaan, namun dibutuhkan waktu yang panjang untuk mencapai tujuan tersebut.

Suatu studi longitudinal yang dilakukan oleh Cohen dan kawan-kawan (2003; dalam Santrock, 2011) menunjukkan bahwa banyak diantara partisipan yang mengalami peningkatan dan penurunan dependensi secara

ekonomi (Santrock, 2011). Studi lainnya juga menunjukkan bahwa salah satu kriteria yang penting untuk mencapai dewasa yakni individu mampu bertanggung jawab sepenuhnya pada diri sendiri (Santrock, 2011). Dalam studi terbaru, mahasiswa maupun orang tua menyetujui bahwa bertanggung jawab atas tindakan diri sendiri dan mengembangkan pengendalian emosi adalah aspek penting dalam proses menjadi orang dewasa (Santrock, 2011).

Proses transisi dari sekolah menengah atas ke universitas, atau dengan kata lain transisi dari remaja menuju dewasa awal juga melibatkan fitur-fitur positif. Santrock & Holonen (2010; dalam Santrock, 2011) menjelaskan bahwa mahasiswa lebih merasa dewasa, punya banyak pilihan terhadap mata kuliah yang ingin diambil, memiliki waktu yang lebih banyak untuk bersosialisasi, memiliki kesempatan yang lebih besar untuk mengeksplorasi nilai dan gaya hidup yang beragam, menikmati kebebasan yang lebih besar dari pantauan orang tua, dan tertantang secara intelektual oleh tugas-tugas akademis.

Mahasiswa yang usianya sedang berada pada fase dewasa awal, menunjukkan bahwa peran, tugas, dan tanggung jawab mahasiswa tidak hanya dihadapkan kepada pencapaian keberhasilan secara akademik. Mahasiswa juga harus mampu menunjukkan perilaku dan pribadi untuk mengeksplorasi berbagai gaya hidup dan nilai-nilai. Nilai-nilai yang dimaksud berupa tertantang secara intelektual serta menikmati kemandirian (Santrock, 2011).

Usia mahasiswa sebagai fase dewasa awal merupakan masa penyesuaian diri terhadap pola-pola kehidupan yang baru dan harapan-

harapan sosial yang baru sebagai orang dewasa. Konsekuensi yang harus dihadapi, mahasiswa perlu mempersiapkan diri dalam menghadapi berbagai tantangan dan kesulitan dalam melakukan penyesuaian diri secara mandiri dan bertanggung jawab terhadap peran baru yang dimiliki. Peran-peran tersebut berupa peran di tempat kerja, peran menghadapi pernikahan dan hidup (Santrock, 2011; Dariyo, 2007).

Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi nomor 44 Tahun 2015 menyatakan bahwa suatu pendidikan tinggi memiliki standar kompetensi lulusan yang harus dipenuhi oleh seorang mahasiswa dimana standar tersebut menjadi kriteria minimal tentang kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang harus dimiliki oleh lulusan pendidikan tinggi. Sikap yang dimaksud merupakan perilaku benar dan berbudaya sebagai hasil dari internalisasi dan aktualisasi nilai dan norma yang tercermin dalam kehidupan spiritual dan sosial melalui proses pembelajaran, pengalaman kerja mahasiswa, penelitian dan/atau pengabdian kepada masyarakat yang terkait pembelajaran (PERMENRISTEKDIKTI Nomor 44 Tahun 2015).

Pada kualifikasi pengetahuan, seorang mahasiswa harus memiliki kemampuan dalam hal penguasaan konsep, teori, metode, dan/atau falsafah bidang ilmu tertentu secara sistematis yang diperoleh melalui penalaran dalam proses pembelajaran, pengalaman kerja mahasiswa, penelitian dan/atau pengabdian kepada masyarakat yang terkait pembelajaran. Adapun untuk keterampilan yang dimaksud yakni kemampuan mahasiswa untuk melakukan unjuk kerja dengan menggunakan konsep, teori, metode, bahan, dan/atau instrumen, yang

diperoleh melalui pembelajaran, pengalaman kerja mahasiswa, penelitian dan/atau pengabdian kepada masyarakat yang terkait pembelajaran (PERMENRISTEKDIKTI Nomor 44 Tahun 2015).

3. Perkembangan Karir Mahasiswa

Super (dalam Sharf, 2006) menjelaskan bahwa tahap eksplorasi berkisar antara 15 hingga 25 tahun. Pada tahap ini juga termasuk mengenai usaha individu untuk membuat pemahaman yang lebih baik mengenai suatu informasi pekerjaan, memilih alternatif karir, dan memutuskan suatu pekerjaan, dan memulai untuk bekerja. Dalam tahap eksplorasi pada usia ini, terdapat tiga tahapan yang akan dilalui individu yakni *crystallizing*, *specifying*, dan *implementing* (Sharf, 2006).

Tahap *crystalizing* merupakan tahap dimana individu akan menjelaskan apa yang akan mereka lakukan. Individu idealnya mempelajari pekerjaan tingkat pemula yang mungkin saja cocok dengan mereka. Dengan kata lain, mereka mengeksplorasi bidang-bidang pekerjaan yang ada, untuk menemukan kecocokan dengan diri mereka. Selain itu, individu juga mempelajari kemampuan apa yang dibutuhkan oleh pekerjaan yang diinginkan (Sharf, 2006).

Suatu pengalaman kerja dan pengetahuan mengenai dunia kerja akan membantu individu dalam mengarahkan pilihan mereka. Hal ini sangatlah berkaitan dengan salah satu dimensi adaptabilitas karir yakni *career curiosity* atau rasa ingin tahu mengenai karir. Dalam dimensi *curiosity*, individu seyogyanya mencari tahu, mengeksplorasi diri, serta mencari peluang-peluang yang ada terkait segala hal yang berkaitan dengan bidang pekerjaan atau arah karir yang diminati (Savickas, 2013).

Pada tahap *specifiying*, untuk lulusan perguruan tinggi, mereka akan menghadapi spesifikasi bidang yang diminati di awal usia 20-an. Namun untuk individu yang langsung mencari pekerjaan setelah lulus dari sekolah menengah atas, spesifikasi bidang tentunya akan lebih cepat dihadapi (Sharf, 2006). Para kaum muda tersebut harus memilih pekerjaan *full-time* pertama mereka, mereka diharuskan untuk menentukan pilihan mereka sehingga mereka dapat menemukan tempat kerja yang sesuai.

Implementing adalah fase atau tahap terakhir sebelum bekerja. Pada tahap ini, individu akan membuat rencana-rencana untuk melaksanakan objektif karir mereka. Mereka dapat memulai dengan membangun komunikasi dengan orang-orang yang dapat membantu mereka dalam menemukan suatu pekerjaan (Sharf, 2006). Berdasarkan penjelasan tersebut, mahasiswa khususnya semester akhir sudah memasuki tahap dalam menentukan segala perencanaan yang berkaitan dengan perkembangan karir mereka.

D. Demografi

Demografi secara etimologi berasal dari bahasa Yunani, *demos* yang berarti rakyat dan *grafein* yang berarti menulis. Secara terminologi, demografi adalah tulisan-tulisan tentang rakyat/penduduk (Faqih, 2010). Hawthron (1970, dalam Faqih, 2010) menjelaskan bahwa demografi adalah studi tentang interaksi tingkat perkembangan dari 3 komponen yang merupakan kelahiran, kematian dan migrasi. Demografi dalam arti luas merupakan kajian yang secara sistematis yang mengarah kepada gejala-gejala dan perkembangan individu di dalam suatu kerangka sosial, sehingga banyak berhubungan dengan sosiologi, ekonomi, geografi dan disiplin ilmu sosial lainnya (Faqih, 2010).

Faqih (2010) menjelaskan bahwa demografi adalah ilmu yang mengkaji terkait persoalan dan keadaan dinamika kependudukan manusia, yang didalamnya meliputi ukuran, struktur, dan distribusi individu dalam suatu negara. Selain itu, dikaji pula mengenai bagaimana perubahan yang terjadi diakibatkan kelahiran, kematian, perkawinan migrasi dan mobilitas sosial. Tinggi rendahnya kelahiran dan kematian individu yang terjadi dalam suatu negara erat hubungannya dengan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pekerjaan, jenis pekerjaan, tingkat pendidikan, status sosial ekonomi serta keadaan lingkungan dimana mereka berada (LDFE UI, 1980).

Kotler & Armstrong (2001, dalam Sangadji & Sopiah, 2013) menjelaskan bahwa demografi adalah ilmu yang mengkaji tentang populasi manusia dalam hal ukuran, kepadatan, lokasi, umur, jenis kelamin, ras, mata pencaharian, dan statistik lainnya. Kajian demografis ini pada dasarnya menggambarkan karakteristik dari suatu populasi. Contoh aspek-aspek dalam demografis yaitu kebangsaan, usia, agama, jenis kelamin, pekerjaan, status perkawinan, pendapatan, wilayah, suku, dan pendidikan dari setiap individu (Sangadji & Sopiah, 2013).

Demografi memiliki berbagai definisi yang telah dikemukakan oleh berbagai ahli. Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa demografi merupakan studi yang mengkaji tentang dinamika kependudukan yang dipengaruhi oleh karakteristik dalam diri individu itu sendiri. Karakteristik yang dimaksud berupa umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pekerjaan, jenis pekerjaan, tingkat pendidikan, status sosial ekonomi serta keadaan lingkungan dimana mereka berada. Pada penelitian ini peneliti mengambil beberapa faktor demografi yang akan dilihat perbedaannya dalam tingkat

adaptabilitas karir mahasiswa. Adapun demografi-demografi yang akan digunakan dalam penelitian ini yakni:

1. Usia

Usia merupakan karakteristik individu yang utama. Berdasarkan kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI), umur merupakan lama waktu dari keberadaan individu sejak ia dilahirkan. Usia menunjukkan kategorisasi perkembangan individu, dimana kategorisasi tersebut menunjukkan tugas-tugas dan kemampuan yang seharusnya dimiliki pada usia tertentu. Tugas yang dimaksud berupa tugas dalam perkembangan hidup secara keseluruhan, maupun tugas perkembangan karir.

Beberapa penelitian dalam bidang psikologi menunjukkan adanya pengaruh usia terhadap variabel psikologi. Salah satunya, hasil penelitian Sunar (2012) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang sangat kuat dari usia terhadap produktivitas karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa produktivitas karyawan akan berubah atau berbeda-beda sesuai dengan usianya. Suatu temuan berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh Hirschi (2009) mengenai adaptabilitas karir pada remaja di Swiss, yang menunjukkan usia seseorang tidak mempengaruhi perkembangan adaptabilitas karirnya. Hasil tersebut membuat peneliti tertarik untuk melihat tingkat adaptabilitas karir mahasiswa berdasarkan usianya.

2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin juga menjadi karakteristik pokok dari individu, yang sama halnya dengan usia. Seperti yang diketahui, jenis kelamin merupakan pembagian dua bentuk jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis. Dalam pandangan kajian biopsikologi, aspek biologis memiliki

pengaruh dalam perkembangan kognitif individu. Hasil penelitian Marpaung & Yulandari (2016) mengenai kematangan karir dengan subyek siswa SMA & SMK menunjukkan bahwa siswa perempuan memiliki kematangan karir yang lebih tinggi dibanding siswa laki-laki.

Penelitian serupa lainnya yang dilakukan oleh Hirschie (2009) mengenai perkembangan adaptabilitas karir pada remaja di Swiss menunjukkan hasil yang berbeda. Dari penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa jenis kelamin yang dimiliki seseorang tidak mempengaruhi perkembangan adaptabilitas karirnya. Adanya perbedaan hasil pada kedua penelitian tersebut membuat peneliti tertarik untuk mencari tahu perbedaan adaptabilitas karir mahasiswa berdasarkan jenis kelaminnya.

3. Jenis Jurusan

Undang-undang pendidikan tinggi menjelaskan bahwa program studi adalah kesatuan kegiatan pendidikan dan pembelajaran yang memiliki kurikulum dan metode pembelajaran tertentu dalam satu jenis pendidikan akademik, pendidikan profesi, dan/atau pendidikan vokasi (Kementrian Ristekdikti RI, 2016). Jurusan atau nama lain yang sejenis adalah himpunan sumber daya pendukung program studi dalam satu rumpun disiplin ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan/atau olahraga (PP RI no.17 tahun 2010).

Pemilihan jurusan tentunya melibatkan nilai-nilai yang ada dalam diri individu seperti minat dan bakat yang dimiliki. Selain itu, lingkungan atau konteks sosial dapat menjadi penyebab dari perilaku dan pola pikir dari individu (Byrne & Baron, 2004). Hal tersebut akan membentuk pola pikir tersendiri bagi individu apabila mereka berkembang dalam lingkungan sosial dengan kajian keilmuan yang homogen.

Bidang keilmuan yang termasuk dalam jurusan keprofesian merupakan keilmuan yang menyiapkan mahasiswanya untuk memiliki suatu keahlian setelah lulus nanti (UU no.12 Tahun 2012). Bidang keilmuan yang dimaksud mencakup bidang pendidikan, keperawatan, kedokteran, serta bidang-bidang lainnya yang sejenis. Sedangkan bidang keilmuan yang termasuk dalam jurusan non profesi merupakan keilmuan yang masih menemukan berbagai penjurusan setelah mendapat gelar sarjana, sehingga mengharuskan mahasiswa untuk bersekolah kembali untuk mendapatkan gelar profesi. Adapun bidang keilmuan yang termasuk dalam jurusan non profesi mencakup jurusan psikologi, hukum, pertanian, dan keilmuan lainnya yang sejenis.

Bidang ilmu pendidikan merupakan kelompok program studi terbanyak dengan jumlah total 5.057 prodi atau lebih dari 20%. Kelompok bidang ilmu seni, humaniora dan agama menempati tiga peringkat terbawah. Perguruan tinggi di Indonesia cenderung mengikuti pasar dengan membuka prodi yang dipandang memiliki lapangan kerja luas dan prospek karier yang cemerlang sehingga mendorong minat pendaftar mahasiswa baru (Kementrian Ristekdikti RI, 2016).

Hasil penelitian Febriani, Yusuf & Iswari (2016) mengenai perbedaan aspirasi karir siswa ditinjau dari jenis kelamin, jurusan dan tingkat pendidikan orangtua serta implikasinya terhadap pelayanan bimbingan dan konseling, yang dilakukan pada siswa SMA di Padang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara aspirasi karir yang ditinjau dari jurusan sains dan sosial. Tidak terdapatnya perbedaan tersebut diduga disebabkan oleh faktor lain yang diantaranya termasuk nilai-nilai sosial.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Malik (2015) mengenai kematangan karir mahasiswa jurusan tarbiyah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Samarinda menunjukkan tingkat kematangan karir yang matang dengan persentase sejumlah 73%. Faktor minat, kemampuan dan kepribadian juga diduga mempengaruhi kematangan karir mahasiswa jurusan Tarbiyah STAIN Samarinda. Adapun pada keseluruhan aspek kematangan karir yang mencakup *career exploration*, *career decision* dan *work-field information* juga memperoleh persentase yang tergolong dalam tingkatan yang matang.

Hasil penelitian Akhbar et al. (2017) mengenai perbedaan status identitas berdasarkan orientasi karir pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Hasanuddin, menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat perbedaan orientasi karir antara mahasiswa tingkat akhir pada jurusan profesi dengan mahasiswa tingkat akhir pada jurusan non profesi. Hasil-hasil penelitian terdahulu tersebut membuat peneliti tertarik untuk mencari tau mengenai tingkat adaptabilitas karir mahasiswa yang ditinjau dari jurusan, mengingat nilai sosial budaya serta banyaknya jurusan yang dapat ditemui di ranah perguruan tinggi.

4. Status Institusi Pendidikan

Institusi pendidikan yang dimaksud dalam hal ini adalah universitas yang merupakan tempat menempuh pendidikan tinggi. Pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, sarjana, magister, doktor, profesi, serta spesialis (UU RI No. 12 Tahun 2012). Dalam peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 17 tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan

menjelaskan bahwa, universitas adalah perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan akademik dan/atau pendidikan vokasi dalam sejumlah ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan jika memenuhi syarat, dapat menyelenggarakan profesi.

Universitas atau perguruan tinggi negeri terdiri dua jenis status, yakni universitas yang berstatus negeri dan universitas yang berstatus swasta. Perguruan tinggi negeri yang selanjutnya disingkat PTN adalah perguruan tinggi yang didirikan dan/atau yang diselenggarakan oleh pemerintah. Sedangkan perguruan tinggi swasta yang selanjutnya disingkat PTS adalah perguruan tinggi yang didirikan dan/atau diselenggarakan oleh masyarakat (PP RI No.4 Tahun 2014).

Selain status, suatu universitas pastinya akan mendapatkan akreditasi yang koheren dengan terpenuhinya fasilitas maupun kurikulum sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Hal tersebut menandakan bahwa semakin bagus akreditasi suatu institusi maka semakin banyak pula kegiatan keilmuan yang pernah dilakukan. Atas asumsi tersebutlah peneliti bermaksud memasukkan demografi institusi pendidikan atau universitas, karena semakin banyak pengalaman yang dilewati individu selama proses perkembangannya maka akan mempengaruhi dirinya dalam segi perkembangan kognitif (Santrock, 2011).

Penelitian Mardiyati & Yuniawati (2015) mengenai perbedaan adaptabilitas karir ditinjau dari jenis sekolah yakni SMA dan SMK menunjukkan hasil bahwa ada perbedaan adaptabilitas karir yang signifikan. Siswa yang bersekolah di SMK memiliki adaptabilitas karir yang lebih tinggi dibandingkan adaptabilitas karir siswa yang bersekolah di SMA.

Pada dasarnya kita mengetahui bahwa sudah pasti ada perbedaan adaptabilitas karir pada siswa SMA & SMK, dikarenakan orientasi dari sekolah tersebut juga berbeda. Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin melihat perbedaan tingkat adaptabilitas karir mahasiswa yang ditinjau dari status universitas yakni negeri dan swasta.

5. Semester

Demografi semester akan menunjukkan sudah berapa lama waktu yang telah ditempuh oleh seorang mahasiswa dalam menjalankan studinya. Berdasarkan peraturan menteri riset, teknologi, dan pendidikan tinggi Republik Indonesia nomor 44 tahun 2015 tentang standar nasional pendidikan tinggi, masa waktu dan beban belajar penyelenggaraan program pendidikan untuk mahasiswa dengan program sarjana yakni paling lama 7 (tujuh) tahun akademik dengan beban belajar mahasiswa paling sedikit 144 SKS (satuan kredit semester).

Hal tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa hanya boleh mencapai maksimal 14 semester untuk menyelesaikan studinya. Adapun pada umumnya, banyak pula mahasiswa yang telah menyelesaikan studinya dengan rentang waktu kurang lebih 3.5 hingga 4 tahun atau berkisar pada semester 6 hingga semester 8 apabila telah melampaui syarat SKS yang telah ditetapkan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diasumsikan bahwa mahasiswa yang tergolong semester akhir (mahasiswa tingkat akhir) adalah mahasiswa yang berada pada jenjang semester 6 hingga semester 14.

Hasil penelitian yang dilakukan Ebenehi, Rashid, & Bakar (2016) tentang prediktor kemampuan adaptabilitas karir pada mahasiswa perguruan tinggi kependidikan di Nigeria dengan 603 orang mahasiswa dari enam

universitas kependidikan, menunjukkan hasil mengenai pengaruh yang paling mendominasi adaptabilitas karir mahasiswa. Dari penelitian tersebut dijelaskan bahwa sumber efikasi diri, *personal goal orientation*, *career future concern* dan *perceived social support* secara signifikan mempengaruhi kemampuan adaptabilitas karir para mahasiswa kependidikan di Nigeria.

Dengan mempertimbangkan Savickas yang mengembangkan teori adaptabilitas karirnya dari teori kematangan karir milik Super (Savickas, 1997), maka dapat di asumsikan bahwa tingkat kematangan karir individu dapat berkaitan dengan tingkat adaptabilitas karir yang dimiliki. Suatu penelitian terkait, dilakukan oleh Widyatama & Aslamawati (2015) tentang studi deskriptif mengenai kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi Universitas Islam Bandung.

Penelitian yang dilakukan oleh Widyatama & Aslamawati (2015), menunjukkan hasil bahwa 54% mahasiswa memiliki kematangan karir yang rendah dan 46% lainnya memiliki kematangan karir yang tinggi. Adapun persentase dimensi yang paling tinggi dimiliki oleh mahasiswa dalam penelitian tersebut yakni dimensi perencanaan karir dengan persentase 81%. Dimana dimensi tersebut berkaitan dengan salah satu dimensi dalam adaptabilitas karir yakni dimensi *concern*.

Suatu penelitian eksperimen mengenai efektivitas bimbingan karier untuk peningkatan *core work skills* mahasiswa semester akhir, menunjukkan hasil bahwa suatu program bimbingan karier dapat meningkatkan *core work skills* mahasiswa pada kelompok eksperimen (Buchori & Ilfiandra, 2015). Data yang diperoleh menunjukkan skor rata-rata *posttest* kelompok eksperimen yang diberikan perlakuan program bimbingan karier untuk

peningkatan *core work skills* memperoleh hasil yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok kontrol yang tidak diberi perlakuan.

Hasil penelitian tersebut membuat peneliti berasumsi bahwa mahasiswa semester akhir masih kurang memiliki pemahaman terkait pasar kerja serta kurang mampu dalam membuat pilihan yang tepat tentang pilihan mereka dalam pendidikan, dimana hal tersebut berkaitan dengan aspek dalam adaptabilitas karir (Savickas, 2013). Sehingga peneliti ingin melihat perbedaan tingkat adaptabilitas karir mahasiswa di kota Makassar yang ditinjau dari semester perkuliahan.

6. Asal Daerah

Terkait dengan migrasi yang menjadi sebab dinamika individu yang terjadi, peneliti mengambil demografi asal daerah dikarenakan hal tersebut juga menjadi bagian dari suatu karakteristik individu yang dapat mempengaruhi perubahan sosialnya. Seperti yang telah dijelaskan Byrne & Baron (2004) lingkungan sosial dapat membentuk pola pemikiran individu, dimana pola pikir tersebutlah yang akan mengarahkan individu dalam setiap tantangan kehidupan yang akan ia hadapi.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan terkait adaptabilitas karir pada mahasiswa, menunjukkan bahwa mahasiswa yang berasal dari negara Brazil, Spanyol dan Nigeria menunjukkan tingkat adaptabilitas karir yang cukup tinggi dengan nilai *mean* yang diperoleh diatas 3.3 (*minimum* 1, *maximum* 5) (Ambiel et al., 2016; Merino-Tejedor, 2016; Ebenehi, Rashid & Bakar, 2016). Suatu penelitian lainnya yang dilakukan oleh Widodo (2006) mengenai konsep diri mahasiswa jawa pesisiran dan pedalaman, menunjukkan hasil bahwa tidak ada perbedaan konsep diri antara

mahasiswa dengan latar belakang budaya Jawa pesisiran dan Jawa pedalaman.

Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Santili et al. (2016) mengenai bentuk hubungan adaptabilitas karir dengan harapan, optimisme dan kepuasan hidup pada remaja Italia dan Swiss menunjukkan bahwa, adaptabilitas karir pada remaja di Italia berhubungan secara langsung maupun secara tidak langsung dengan kepuasan hidup. Sedangkan penelitian yang sama pada remaja di Swiss, menunjukkan hasil bahwa adaptabilitas karir secara tidak langsung berhubungan dengan kepuasan hidup melalui orientasi yang positif untuk menuju masa depan (harapan dan optimisme). Dari hasil-hasil penelitian tersebut dapat dipahami bahwa asal daerah juga mengambil peran dalam munculnya perbedaan adaptabilitas karir individu.

7. Status Sosial Ekonomi

Pada dasarnya status sosial ekonomi itu sangatlah beragam, sesuai dengan lingkungan masyarakatnya. Status sosial ekonomi merupakan label yang diberikan terkait tinggi rendahnya kemampuan seseorang berdasarkan beberapa indikator antara lain pendidikan, pekerjaan, pendapatan dan kepemilikan barang yang bernilai ekonomi (Sudarsono, 1990). Tolbert (1974) menjelaskan bahwa status sosial ekonomi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karir seseorang.

Sarwono (2013) membagi tiga golongan status sosial. Golongan pertama yakni golongan kelas atas atau status sosial ekonomi tinggi yang terdiri dari masyarakat yang menduduki jabatan-jabatan tertinggi dalam negara, atau mempunyai pendapatan yang sangat besar sehingga taraf

hidupnya jauh melebihi orang kebanyakan, ataupun anggota masyarakat yang mempunyai kekuasaan yang sangat besar. Berdasarkan buku Badan Pusat Statistik (2002), jika ditinjau dari pekerjaan, masyarakat yang tergolong kelas atas memiliki pekerjaan sebagai tenaga ahli teknik dan ahli jenis, pemimpin dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta serta tenaga administrasi tata usaha.

Secara spesifik, pekerjaan yang menunjukkan status sosial ekonomi tinggi yakni PNS golongan IV ke atas, pedagang besar, pengusaha besar, dokter, dan lain sebagainya yang sesuai. Pendapatan minimal 3.000.000 rupiah perbulan dengan tanggungan hidup yang sedikit sehingga sangat mencukupi kebutuhan sehari-hari, juga tergolong dalam status sosial ekonomi tinggi. Masyarakat dengan status sosial ekonomi tinggi juga dapat diukur dengan kepemilikan barang atau harta benda seperti tanah ataupun rumah yang merupakan milik pribadi, mobil, sepeda motor, komputer atau laptop, televisi serta benda lainnya yang memiliki harga jual yang tinggi.

Golongan kelas sosial yang kedua dikategorikan sebagai kelas menengah atau status sosial ekonomi menengah. Masyarakat yang dapat dikategorikan dalam golongan ini sangat bervariasi, mulai dari yang sangat terdidik sampai dengan setengah terdidik, dari yang kaya sehingga hampir mencapai kelas atas, sampai dengan masyarakat yang bekerja sebagai pegawai negeri yang penghasilannya cukup terbatas namun tidak dapat digolongkan ke kelas rendah karena melihat jabatan dan pendidikannya (Sarwono, 2013). Jika ditinjau dari pekerjaannya, golongan status sosial ekonomi menengah mengkategorikan masyarakat yang memiliki pekerjaan di bidang penjualan dan jasa (BPS, 2002).

Pekerjaan yang menunjukkan status sosial ekonomi sedang adalah pensiunan PNS, golongan IV A keatas, pedagang menengah, PNS golongan IId-IIIId, guru, TNI, kepala sekolah, pensiunan PNS golongan IId-IIIb, usaha toko serta pekerjaan sejenis lainnya. Selain itu, pendapatan yang diperoleh berkisar antara 1.500.000 rupiah sampai 3.000.000 rupiah dengan melihat seberapa banyak tanggungan untuk kebutuhan keluarga, pendidikan dan sebagainya yang harus dipenuhi. Untuk kepemilikan, masyarakat dalam golongan status sosial ekonomi menengah belum mempunyai rumah pribadi melainkan menempati rumah dinas, memiliki kendaraan pribadi, televisi serta harta benda lainnya yang harga jualnya terjangkau.

Golongan yang terakhir yakni kelas sosial rendah atau dapat disebut status sosial ekonomi rendah. Masyarakat yang tergolong dalam kelas ini adalah masyarakat yang tidak menduduki suatu jabatan penting dalam suatu instansi maupun negeri, pendidikan terbatas dan penghasilan yang tidak memadai (Sarwono, 2002). Apabila ditinjau dari jenis pekerjaannya, petani, tukang bangunan, buruh tani, sopir angkutan dan pekerjaan lain yang tidak tentu dalam mendapatkan penghasilan setiap bulannya merupakan jenis-jenis pekerjaan yang tergolong dalam status sosial ekonomi rendah (BPS, 2002).

Pendapatan yang dihasilkan masyarakat yang tergolong dalam status sosial ekonomi rendah ini, berjumlah maksimal 1.500.000 rupiah dan juga melihat jumlah tanggungan yang ada. Tanggungan berupa kebutuhan keluarga, pendidikan anak, dan kebutuhan lainnya yang harus dipenuhi. Semakin banyak tanggungan dengan penghasilan yang tidak memadai

maka akan membuat masyarakat tersebut termasuk dalam golongan status sosial yang rendah. Sebaliknya, jika semakin tinggi pendapatan yang dicapai dan tanggungan hidup yang semakin sedikit pula, akan menggolongkan masyarakat tersebut ke dalam status sosial ekonomi tinggi. Penghasilan yang dimaksudkan dalam penjelasan status sosial ekonomi ini merupakan penghasilan individu, sehingga penentuan status sosial ekonomi keluarga dilihat dari penghasilan dari masing-masing individu kemudian dikaitkan.

Hasil penelitian Karouw, Opod & Sinolungan (2015) mengenai hubungan status sosial ekonomi orang tua dan motivasi belajar pada mahasiswa angkatan 2013 fakultas kedokteran Universitas Sam Ratulangi, menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara status sosial ekonomi orang tua dengan motivasi belajar mahasiswa. Namun terdapat hasil penelitian lain yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dalam faktor sosial ekonomi orang tua terhadap minat melanjutkan pendidikan anak (Muhamad, Ali & Arifin, 2017).

Penelitian terkait lainnya, dilakukan oleh Widodo & Pratitis (2013) mengenai harga diri dan interaksi sosial ditinjau status sosial ekonomi orang tua pada siswa SMK di Surabaya. Pada penelitian tersebut juga menunjukkan hasil adanya perbedaan interaksi sosial yang ditinjau dari status sosial ekonomi orang tua. Hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk mengambil demografi ini, mengingat bahwa suatu motivasi, keinginan dalam melanjutkan suatu pendidikan serta kemampuan interaksi sosial itu diperlukan dalam proses mengembangkan karir.

Terdapat suatu jurnal *landmark article* yang dibuat oleh Manstead (2018)

dengan judul bagaimana status sosial ekonomi mempengaruhi pikiran, perasaan dan perilaku. Dalam kesimpulannya, ia menjelaskan bahwa keadaan material dimana orang-orang mengembangkan dan menjalani hidup mereka memiliki pengaruh besar pada cara mereka menafsirkan diri sendiri dan lingkungan sosial. Perbedaan cara berpikir dan bertindak yang dihasilkan orang-orang pada status sosial ekonomi tinggi, menengah dan rendah memperkuat pengaruh latar belakang kelas sosial, sehingga semakin sulit bagi individu dengan status sosial ekonomi rendah untuk mendapatkan kesempatan dengan pendidikan dan pekerjaan yang dapat memperbaiki kondisi ekonomi mereka.

Suatu penelitian terkait dilakukan oleh Doyle (2011) mengenai pengembangan karir mahasiswa dengan status sosial ekonomi rendah. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan karir mahasiswa dengan status sosial ekonomi rendah berbeda dengan mahasiswa lainnya. Strategi yang dapat meningkatkan keefektifan pengembangan karir bagi mereka yakni termasuk konseling yang berpusat pada pribadi, pendidikan karir di semua program untuk membiasakan proses perencanaan karir hingga diberikannya informasi terkini mengenai pasar kerja. Namun disamping itu, harus dipastikan pula bahwa para praktisi karir sadar akan kondisi status ekonomi mereka.

8. Keaktifan Berorganisasi

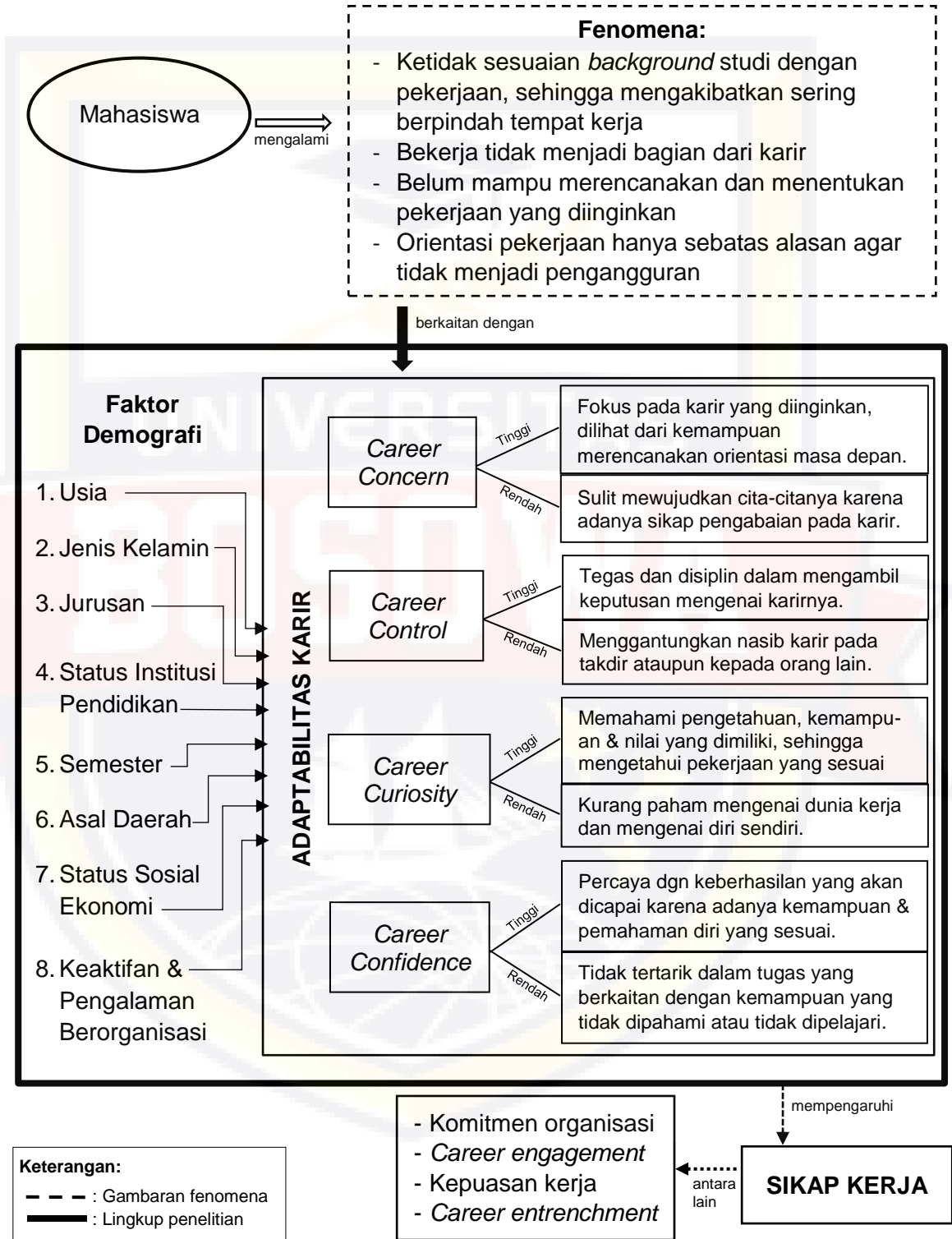
Suatu organisasi tentunya menjadi salah satu wadah untuk mencari pengalaman-pengalaman di luar aktivitas akademik. Mahasiswa yang menjadi bagian dan turut berperan aktif dalam suatu organisasi menandakan bahwa mereka memiliki keinginan untuk mengeksplorasi diri.

Asumsi tersebut menjadi dasar peneliti dalam menentukan keaktifan berorganisasi menjadi salah satu bagian demografi. Eksplorasi yang dilakukan individu untuk mencari pengalaman di sepanjang rentang kehidupannya, akan berdampak pada pemikirannya dalam menentukan karir yang sesuai (Ivanchevic, 2001).

Individu yang dikatakan aktif berorganisasi adalah individu yang sedang atau pernah menjabat dalam suatu kepanitiaan serta kepengurusan dalam organisasi tersebut. Selain itu ia juga terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan dalam organisasi tersebut. Sedangkan individu yang dikategorikan tidak aktif berorganisasi adalah individu yang menjadi anggota dalam suatu organisasi namun tidak pernah mengikuti proses atau kegiatan yang terjadi dalam organisasi tersebut, serta individu yang tidak bergabung dalam suatu organisasi manapun. Berdasarkan hal tersebut dapat dipahami bahwa, suatu pengalaman atau proses yang ditempuh seseorang dalam organisasi juga menjadi indikator penilaian keaktifannya dalam organisasi yang diikuti.

Hasil penelitian Febriana et al. (2013) mengenai hubungan keaktifan organisasi dengan prestasi belajar pada mahasiswa ilmu keperawatan Universitas Indonesia, menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara keaktifan organisasi dengan prestasi belajar. Adapun hasil penelitian Nuswantoro & Warsito (2013) menunjukkan hasil bahwa tidak ada perbedaan kematangan perencanaan karir yang signifikan ditinjau dari jenis kelamin dan keaktifan organisasi. Dari penelitian-penelitian tersebut, peneliti ingin melihat perbedaan yang muncul mengenai adaptabilitas karir yang dilihat dari keaktifan berorganisasi pada mahasiswa di kota Makassar.

E. Adaptabilitas Karir Ditinjau Dari Perbedaan Demografi



Gambar 1. Bagan kerangka pikir penelitian

Mahasiswa dalam arti dasarnya merupakan pelajar yang terdaftar dalam suatu jenjang pendidikan tinggi. Mahasiswa yang sedang berada di semester akhir perkuliahan di asumsikan telah memiliki pemikiran mengenai rencana karirnya di masa depan. Pada kenyataannya, hal tersebut bertolak belakang dengan fenomena yang terjadi di masa ini. Pada fenomena yang terjadi, terlihat bahwa mayoritas mahasiswa belum memiliki perencanaan yang matang terkait karir mereka. Hasil wawancara peneliti kepada dua orang mahasiswa semester akhir dan beberapa dosen, menunjukkan adanya perbedaan pemahaman dan perencanaan karir pada mahasiswa.

Hasil wawancara yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat mahasiswa yang memang telah mampu merencanakan karir mereka secara spesifik, namun masih ada pula mahasiswa yang masih menggantungkan masa depannya pada orang lain misalnya orang tua. Akibatnya dapat dilihat dari banyaknya lulusan sarjana yang bekerja tidak sesuai dengan *background* pendidikan mereka. Setelah ditelisik lebih lanjut, mereka memutuskan untuk mengambil pekerjaan tersebut agar mereka tidak menjadi seorang pengangguran.

Dikutip dari careernews.id, 67% responden yang mengikuti *online polling* mengenai kesesuaian pekerjaan dengan jurusan mengaku bahwa pekerjaan yang sedang mereka jalani tidak sesuai dengan jurusan kuliahnya dulu. Salah satu contoh yang dimaksud yakni, seorang sarjana hukum yang bahkan telah menyelesaikan studi magister hukum malah bekerja menjadi seorang *teller* di salah satu bank. Tidak koherennya *background* studi dengan pekerjaan itu menunjukkan bahwa mereka memutuskan suatu pekerjaan yang bukan menjadi bagian dari karir mereka. Pada hakikatnya, karir berkaitan dengan

pengalaman yang diperoleh seseorang dan akan berkembang di sepanjang rentang kehidupan.

Fenomena-fenomena tersebut menunjukkan adanya perbedaan tingkatan kemampuan pada setiap individu dalam memahami dan beradaptasi dengan proses karir mereka. Kemampuan adaptasi dalam mengembangkan karir ini dibutuhkan agar individu dapat cepat menyesuaikan diri dan tetap produktif ketika dihadapkan dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam karirnya. Kemampuan adaptasi terhadap perubahan-perubahan yang dialami di dalam pekerjaan dan karir dikenal dengan istilah adaptabilitas karir (Savickas, 1997).

Pada dasarnya adaptabilitas karir merupakan kesiapan individu dalam mengatasi tugas-tugas yang terprediksi untuk mempersiapkan diri serta turut mengambil peran dalam pekerjaan tersebut. Selain itu individu juga mampu mengatasi penyesuaian yang tidak terduga yang mungkin muncul dalam perubahan pekerjaan dan kondisi kerja dalam karir mereka (Savickas, 1997). Penelitian yang dilakukan Hirschie (2009) menunjukkan bahwa tingkat adaptabilitas karir yang tinggi, secara signifikan mempengaruhi *sense of power* dan memiliki hubungan positif yang signifikan pada *life satisfaction* individu.

Tingkat kematangan karir yang dimiliki oleh individu dapat berkaitan dengan tingkat adaptabilitas karir yang dimilikinya. Hal tersebut dikarenakan teori adaptabilitas karir yang dikembangkan oleh Savickas berdasar pada teori kematangan karir milik Super (Savickas, 1997). Suatu penelitian terkait yang dilakukan oleh Jatmika (2015) mengenai gambaran kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir, menunjukkan bahwa 50% mahasiswa yang menjadi responden dalam penelitian tersebut memiliki tingkat kematangan karir yang sangat rendah.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Widyatama & Aslamawati (2015) dengan judul penelitian studi deskriptif mengenai kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi Universitas Islam Bandung. Dari penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa sejumlah 54% mahasiswa yang menjadi responden dalam penelitian tersebut memiliki tingkat kematangan karir yang belum matang. Melihat kedua hasil penelitian tersebut, maka dapat dipahami bahwa adanya indikasi tingkat adaptabilitas karir yang juga masih rendah pada mahasiswa.

Dalam adaptabilitas karir, terdapat empat dimensi yang menjadi komponen utama dari adaptabilitas karir yakni *concern, control, curiosity & confidence*. Tinggi rendahnya masing-masing dimensi tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik dalam diri individu itu sendiri maupun dari lingkungan (Savickas, 2013). Namun untuk melihat perbedaan tingkatan adaptabilitas karir dalam penelitian ini, peneliti menggunakan faktor demografi berupa usia, jenis kelamin, jurusan, semester, institusi pendidikan, asal daerah, status sosial ekonomi, serta keaktifan dan pengalaman berorganisasi.

Individu yang memiliki *concern* atau rasa peduli yang tinggi terhadap karir akan menunjukkan sikap peduli terhadap karir yang dilihat dari kemampuan dalam merencanakan atau menentukan orientasi masa depannya. Sebaliknya, individu yang memiliki adaptabilitas karir rendah akan mengabaikan karirnya sehingga ia akan sulit dalam mewujudkan cita-citanya. Penelitian yang dilakukan oleh Yousefi et al. (2011) menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan antara *career concern* dengan *goal orientation*. Hasil tersebut menjelaskan *career concern* yang tinggi akan memberikan kemudahan pada individu dalam menentukan orientasi tujuannya di masa depan.

Individu dengan *control* atau pengendalian karir yang tinggi akan menunjukkan sikap tegas dan disiplin dalam mengambil keputusan mengenai karirnya. Namun apabila individu memiliki tingkat pengendalian karir yang rendah, ia akan menggantungkan nasib pada takdir ataupun kepada orang lain untuk menentukan pilihan karir. Hasil penelitian Duffy (2010) yang dilakukan pada mahasiswa, ditemukan hasil bahwa ada hubungan kuat antara *sense of control* dengan adaptabilitas karir. Hal tersebut menjelaskan bahwa mahasiswa yang merasa mampu mengendalikan sendiri kehidupannya akan lebih cenderung mempersepsikan diri bahwa ia mudah beradaptasi dalam perubahan yang terjadi dalam karir mereka.

Curiosity merupakan dimensi adaptabilitas karir yang terkait dengan rasa ingin tahu individu mengenai karirnya. Individu dengan rasa ingin tahu yang tinggi, akan menunjukkan pemahamannya mengenai pengetahuan, kemampuan dan nilai-nilai yang ada dalam dirinya sehingga ia bisa menentukan dengan baik bidang pekerjaan yang sesuai. Namun individu dengan rasa ingin tahu yang rendah akan merasa kurang memahami dunia kerja bahkan tidak memahami dirinya dengan baik dan jelas (Savickas, 2013).

Dimensi yang terakhir merupakan *confidence* yakni percaya pada karir yang dipilih. Individu dengan tingkat kepercayaan yang tinggi akan merasa percaya dengan keberhasilan yang akan dicapai dalam karir, karena adanya kemampuan dan pemahaman diri yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditentukan. Namun apabila individu memiliki tingkat *confidence* yang rendah, maka ia akan merasa tidak tertarik dalam tugas atau pekerjaan yang berkaitan dengan kemampuan yang tidak dipahami (Savickas, 2005). Kepercayaan diri menjadi dimensi yang sangat penting perannya dalam mengkonstruksi karir.

Perbedaan tingkat adaptabilitas karir tersebut tentunya akan berdampak pada sikap kerja. Terdapat hubungan positif antara adaptabilitas karir dan *career engagement* pada individu (Nilforooshan & Salimi, 2016). Hal tersebut menandakan bahwa semakin tinggi tingkat adaptabilitas karir seseorang maka semakin tinggi pula *career engagement* yang dimiliki. Adapun hasil penelitian Fiori, Bollman & Rossier (2015) menunjukkan bahwa adaptabilitas karir memperkuat kepuasan kerja individu serta mengurangi tekanan kerja. Semakin tinggi adaptabilitas karir yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja serta semakin berkurangnya tekanan kerja yang dirasakan.

Penelitian Zacher, Ambiel, & Noronha (2015) menemukan bahwa semakin tinggi tingkat adaptabilitas karir yang dimiliki individu, maka semakin rendah *career entrenchment* yang dimiliki. Hal itu menjelaskan bahwa karyawan dengan kemampuan beradaptasi karir yang tinggi akan lebih terbuka terhadap perubahan karir, dan memiliki lebih banyak sumber psikososial yang dapat membantu perubahan karir, dibandingkan dengan individu yang memiliki tingkat kemampuan adaptasi karir yang rendah. Sehingga dapat dipahami bahwa kemampuan adaptasi karir yang tinggi sangatlah penting untuk dimiliki sehingga perlu untuk dipersiapkan sebaik mungkin.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu, terdapat perbedaan tingkat adaptabilitas karir mahasiswa ditinjau dari faktor demografi (usia, jenis kelamin, jurusan, status universitas, semester, asal daerah, status sosial ekonomi dan keaktifan berorganisasi) pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Seperti yang diketahui, penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan pada data-data angka yang diolah menggunakan metode statistik (Sugiyono, 2013). Hampir semua penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif merupakan penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan mengakhiri setiap kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Pada umumnya, penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan jumlah sampel yang besar (Azwar, 2017).

Apabila ditinjau dari sisi kedalaman analisis dan penyimpulan hasilnya, jenis penelitian biasanya terbagi atas dua macam, yakni penelitian yang bersifat deskriptif dan penelitian yang bersifat inferensial (Azwar, 2017). Namun pada penelitian ini tergolong dalam penelitian yang bersifat inferensial. Penelitian inferensial merupakan jenis penelitian dimana peneliti melakukan berbagai analisis terhadap hubungan diantara paling tidak dua variabel, melalui prosedur pengujian hipotesis (Azwar, 2017). Dengan uji hipotesis, dapat diketahui apakah hubungan atau perbedaan yang terjadi adalah meyakinkan atau merupakan kebetulan saja.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh

informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Hatch dan Farhady (Sugiyono, 2013) juga menjelaskan bahwa secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai "variasi" antara satu orang dengan yang lain atau suatu obyek dengan obyek yang lain. Sehingga suatu atribut dapat dikatakan sebuah variabel apabila terdapat variasi pada atribut tersebut, apabila tidak ada variasi maka atribut tersebut tidak dapat dijadikan sebuah variabel. Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. X : Faktor Demografi
2. Y : Adaptabilitas Karir

C. Definisi Operasional

Definisi Operasional merupakan bentuk pendefinisian variabel berdasarkan karakteristik yang diamati. Hal tersebut memungkinkan peneliti untuk melakukan pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena.

Definisi operasional terkait variabel dalam penelitian ini yakni:

1. Demografi yang dimaksud merupakan hasil yang diperoleh dari data-data demografi berupa usia, jenis kelamin, fakultas, jurusan, akreditasi institusi, angkatan, asal daerah dan status sosial ekonomi yang dimasukkan dalam skala adaptabilitas karir. Masing-masing faktor demografi akan dilihat perbedaan pengaruhnya dalam tingkat adaptabilitas karir mahasiswa.
2. Adaptabilitas karir yang dimaksud adalah skor yang diperoleh dari skala adaptabilitas karir. Skala tersebut mencakup empat dimensi adaptabilitas karir yakni kepedulian, pengendalian, keingintahuan, dan keyakinan mahasiswa terhadap karir mereka. Skor yang dimaksudkan berupa skor total dari keseluruhan dimensi.

D. Populasi, Sampel dan Teknik *Sampling*

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi menggambarkan berbagai karakteristik subjek penelitian untuk kemudian menentukan pengambilan sampel. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek yang diteliti itu (Sugiyono, 2014). Adapun populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa di kota Makassar.

2. Sampel

Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat digeneralisasikan atau diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil haruslah betul-betul representatif atau mewakili populasi yang telah ditentukan (Purwanto, 2011).

Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang sedang menjalani semester akhir perkuliahan, baik itu di perguruan tinggi negeri maupun di perguruan tinggi swasta. Adapun total sampel yang digunakan dalam

penelitian ini sebanyak 1317 responden. Angka tersebut diperoleh dari responden di berbagai universitas negeri dan swasta yang menjadi target peneliti. Jumlah sampel yang diperoleh tersebut diasumsikan telah merepresentasikan populasi dari penelitian ini. Untuk lebih jelasnya, frekuensi sampel tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1
Data Frekuensi Sampel Penelitian

Data	Jumlah
Universitas Negeri	515
Universitas Swasta	802
Total Sampel	1317

3. Teknik *Sampling*

Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel, dimana merupakan kegiatan untuk mengambil sebagian dari populasi yang akan diteliti dengan cara tertentu yang dapat dipertanggungjawabkan supaya sebagian yang diambil tersebut mewakili ciri populasinya (Purwanto, 2011). Teknik *sampling* pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Namun dalam penelitian ini akan digunakan *nonprobability sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2014). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat 2 jenis, hal ini dapat disebut dengan teknik *sampling* bertingkat.

Untuk penentuan perguruan tinggi, peneliti menggunakan *purposive sampling*. Sedangkan dalam penentuan responden, penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling*. *Purposive sampling* merupakan

teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu oleh peneliti (Sugiyono, 2014). Teknik *accidental sampling* adalah teknik penentuan sampel yang berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sebagai sampel apabila subyek tersebut dipandang memenuhi karakteristik sampel yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014). Adapun karakteristik subyek penelitian ini adalah:

- a. Mahasiswa yang aktif berkuliah
- b. Telah melewati perkuliahan minimal 5 semester

Mahasiswa merupakan sebutan akademis bagi peserta didik di jenjang perguruan tinggi (UU RI No. 20 Thn 2003). Berdasarkan standar jenjang perguruan tinggi, seorang mahasiswa dapat menyelesaikan studinya apabila telah mencukupi standar SKS yang telah ditentukan. Pada umumnya, mahasiswa tersebut telah melewati minimal 5 semester dan maksimal 14 semester perkuliahan. Sehingga mahasiswa yang dikategorikan sebagai mahasiswa semester akhir adalah mereka yang telah melewati masa perkuliahan minimal 5 semester. Hal tersebut dengan pertimbangan bahwa banyak mahasiswa yang dapat menyelesaikan studinya dengan waktu 3 sampai 3 setengah tahun.

Penentuan universitas, peneliti lakukan dengan melihat akreditasi universitas yang dapat diakses di situs [banpt.or.id.](http://banpt.or.id), dimana peneliti hanya mengambil universitas yang mendapatkan akreditasi B. Hal tersebut dikarenakan peneliti berasumsi bahwa di masa sekarang ini, suatu tempat kerja akan lebih mengedepankan calon karyawan yang menjadi lulusan dari universitas dengan minimal akreditasi B. Oleh karena itu, peneliti menemukan 8 universitas di kota Makassar yang telah mendapatkan

akreditasi B. Kedelapan universitas tersebut yakni Universitas Hasanuddin, Universitas Muslim Indonesia, Universitas Bosowa, Universitas Fajar, Universitas Islam Indonesia, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar dan Universitas Muhammadiyah Makassar.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pada dasarnya, teknik pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara. Teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan, yakni dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya (Sugiyono, 2012). Namun, dalam penelitian ini, digunakan pengumpulan data yang dilihat dari segi cara atau tekniknya. Pengumpulan data tersebut peneliti lakukan dengan cara menyebarkan sebuah instrumen penelitian.

Pada penelitian ini, peneliti menyebarkan instrumen penelitian dengan dua metode yakni penyebaran skala dengan *google form* dan penyebaran skala dalam bentuk *hard copy*. Dari kedua metode tersebut peneliti memperoleh data yang bervariasi berdasarkan dari berbagai demografi yang ada. Data berdasarkan demografi universitas, peneliti memperoleh data sebanyak 515 responden yang berasal dari universitas negeri. Adapun responden yang berasal dari universitas swasta berjumlah 802. Untuk demografi jurusan, peneliti memperoleh sebanyak 549 responden yang berasal dari jurusan profesi dan 768 responden yang berasal dari jurusan non profesi.

Proses pengambilan data penelitian ini tentunya tidak lepas dari berbagai kendala. Kendala-kendala yang dihadapi antara lain, adanya beberapa jurusan di suatu universitas yang total mahasiswanya sangat sedikit sehingga tidak memenuhi target sampel yang diharapkan. Selain itu, banyak responden atau

mahasiswa yang menolak peneliti ketika ingin meminta bantuan untuk mengisi skala penelitian dengan alasan memiliki kesibukan yang harus segera diselesaikan.

Peneliti juga meminta bantuan kepada ketua-ketua himpunan yang peneliti ketahui dalam proses penyebaran skala penelitian. Namun, banyak pula dari mereka yang menolak untuk membantu peneliti dikarenakan kesibukan dan berbagai alasan lainnya. Kendala selanjutnya ketika peneliti menitipkan skala penelitian yakni banyaknya data demografi yang tidak sepenuhnya diisi oleh responden, serta kualifikasi semester yang tidak sesuai. Sehingga hal tersebut membuat peneliti tidak dapat menggunakan data-data dari responden tersebut. Kendala lainnya, ketika peneliti menitip skala penelitian pada ketua-ketua himpunan di jurusan, mereka sulit dihubungi untuk pengambilan skala penelitian.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2012). Sebagai bagian dari pengumpulan data, peneliti juga perlu menyajikan informasi detail mengenai instrumen apa yang akan digunakan dalam penelitian yang diajukan (Creswell, 2016). Terdapat sebuah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa suatu skala penelitian. Skala tersebut bertujuan untuk mengukur adaptabilitas karir yang disebut dengan *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)* yang dirancang oleh Savickas dan Porfeli (Savickas & Porfeli, 2012).

Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) terdiri dari 24 item yang disusun dari 4 dimensi adaptabilitas karir yaitu dimensi fokus, pengendalian, rasa ingin tahu, dan keyakinan terhadap karir individu. Keempat dimensi ini mewakili sumber

adaptabilitas secara umum dan strategi-strategi yang digunakan individu untuk mengatur tugas-tugas penting, transisi (peralihan), dan rasa trauma selama mereka membangun karir mereka (Savickas & Porfeli, 2012). Gabungan seluruh dari keempat dimensi ini menghasilkan suatu total skor yang mengindikasikan adaptabilitas karir (Savickas & Porfeli, 2012). Semakin besar jumlah total skor yang diperoleh, maka hal tersebut mengindikasikan semakin kuat adaptabilitas karir yang dimiliki.

Tabel 3.2
Blue Print Alat Ukur Adaptabilitas Karir

Dimensi	Indikator	Nomor Item	Contoh Item
Concern	Mampu merencanakan pekerjaan & mengerjakan rencana yang dimiliki, agar tidak kesulitan dalam mewujudkan cita-cita	1, 5, 9, 13, 17, 21	Menyiapkan diri untuk masa depan
Control	Mengendalikan arah karirnya sendiri, yang dapat dilihat dari kemampuan yang dimiliki dalam hal pengambilan keputusan	2, 6, 10, 14, 18, 22	Teguh pada pendirian saya
Curiosity	Rasa ingin tahu dan eksplorasi mengenai kecocokan antara diri sendiri dan dunia kerja	3, 7, 11, 15, 19, 23	Mengeksplorasi lingkungan sekitar saya
Confidence	Percaya terhadap karir yang dimiliki, sehingga akan merasa mudah dalam melaksanakan perilaku-perilaku yang tertuju pada penguasaan tugas untuk mengembangkan kemampuan	4, 8, 12, 16, 20, 24	Mengatasi rintangan yang dihadapi
Total Item		24	

Pada setiap pernyataan dari alat ukur adaptabilitas karir terdapat lima pilihan jawaban yaitu: (1) Tidak Kuat; (2) Kadang-kadang Kuat; (3) Kuat; (4)

Cukup Kuat; (5) Sangat Kuat. Keduapuluh empat item yang ada mewakili masing-masing dimensi dari adaptabilitas karir (Savickas & Porfeli, 2012). Alat ukur ini disusun oleh sejumlah ahli dari berbagai negara. Savickas & Porfeli (2012) mengungkapkan bahwa suatu tim internasional yang terdiri dari psikolog karir dari 18 negara terlibat bersama dalam penyusunan alat ukur ini.

Setelah peneliti mendapatkan alat ukur serta izin langsung dari Savickas sebagai pencetus teori adaptabilitas karir dan pembuat skala CAAS ini, peneliti melakukan proses penerjemahan ke dalam bahasa Indonesia dengan membawa skala tersebut ke tempat kursus Bahasa Inggris peneliti. Setelah proses tersebut selesai, berdasarkan hasil terjemahan bahasa Indonesia, dilakukan penerjemahan ulang ke dalam bahasa Inggris (*back translation*) di sebuah pusat penerjemahan di Universitas Hasanuddin. Hal tersebut bertujuan untuk pengecekan kembali bahasa hasil *back translation* dengan bahasa yang ada pada skala asli. Apabila hasilnya sama atau tidak jauh berbeda, maka dapat dikatakan penerjemahan skala tersebut sudah baik.

G. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya, diperlukan suatu proses pengujian validitas atau validasi (Azwar, 2016). Dalam pengertian yang paling umum, validitas seringkali dikonsepsikan sebagai kemampuan suatu tes untuk mengukur secara akurat atribut yang seharusnya diukur (Azwar, 2015). Kelley (1927, dalam Azwar 2015) mengatakan bahwa pertanyaan tentang validitas adalah pertanyaan apakah tes sungguh mengukur apa yang hendak diukur.

Azwar (2015) menjelaskan beberapa jenis validitas, yang terdiri dari validitas isi, validitas konstruk, dan validitas berdasar kriteria yang masing-masing terbagi lagi menjadi beberapa jenis. Pada dasarnya, untuk *Career Adapt-Abilities Scale* telah ditemukan adanya validitas isi yang sangat kuat, terutama berkaitan dengan validitas logis yang melibatkan sejumlah ahli psikolog dan konseling karir dari berbagai negara (Gunawan, 2014). Alat ukur tersebut juga memiliki kekuatan validitas konkrueen karena telah dibandingkan dengan berbagai alat ukur yang mengukur konsep kematangan karir dan berbagai aspek kematangan karir, antara lain dengan *Vocational Identity Status Assessment* (VISA) dari Porfelli, et. al. dan ditemukan hasil korelasi yang valid dan signifikan pada $\alpha = 0,01$ (Savickas & Porfelli, 2012).

Namun dikarenakan peneliti yang telah melakukan penerjemahan dari Bahasa Inggris ke Bahasa Indonesia, maka harus dilakukan validasi ulang terhadap skala tersebut. Dalam penelitian ini, akan digunakan atau dilakukan dua jenis validitas. Kedua validitas tersebut yakni validitas isi dan validitas konstruk.

a. Validitas Isi

Validitas isi merupakan jenis validitas yang mengukur sejauh mana elemen-elemen dalam suatu instrumen ukur benar-benar relevan dan merupakan representasi dari konstruk yang sesuai dengan tujuan pengukuran (Haynes et al., 1995; dalam Azwar, 2015). Dalam konsep validitas isi tercakup pengertian validitas tampang (*face validity*) yang merupakan titik awal untuk mengevaluasi kualitas aitem-aitem skala/tes, dan validitas logis (*logical validity*) yang merupakan bentuk analisis yang

lebih dalam untuk menilai kelayakan isi aitem sebagai jabaran dari indikator berperilaku atribut yang diukur (Azwar, 2015).

Dalam pengukuran validitas tampak, peneliti melakukan uji keterbacaan kepada sembilan orang mahasiswa fakultas psikologi dengan metode diskusi. Mahasiswa yang menjadi target peneliti dalam melakukan uji keterbacaan adalah mahasiswa angkatan 2017 (mahasiswa baru), dengan asumsi bahwa apabila mahasiswa baru telah memahami isi atau keseluruhan dari aitem skala maka tentu saja mahasiswa semester akhir yang menjadi sampel peneliti akan lebih mudah memahami aitem-aitem tersebut.

Hasil yang peneliti peroleh dari diskusi tersebut yakni beberapa saran terkait perubahan redaksi. Para mahasiswa tersebut memberikan saran berupa penyederhanaan bahasa yang digunakan, karena mereka kurang memahami makna dari beberapa kata yang digunakan di dalam aitem. Selanjutnya, saran berupa redaksi aitem yang harus lebih diperjelas lagi karena menurut mereka masih terdapat beberapa aitem yang bersifat ambigu. Hasil-hasil diskusi tersebut kemudian peneliti tampung untuk direvisi sebagaimana mestinya.

Selanjutnya mengenai validitas logis, peneliti melakukan *content validity ratio* (CVR) yang mencerminkan tingkat validitas isi aitem-aitem berdasarkan data empirik (Azwar, 2015). Penilaian yang dilakukan bersifat kualitatif dan *judgmental* serta dilaksanakan oleh beberapa panel *expert* yang sesuai. Panel *expert* ini akan menilai kesesuaian bahasa antara skala asli dengan skala yang telah diterjemahkan oleh peneliti. Seberapa tinggi kesepakatan diantara *experts* yang melakukan

penilaian akan dapat diestimasi dan dikuantifikasikan, kemudian statistiknya dijadikan indikator validitas isi aitem dan validitas isi tes.

Panel *expert* dalam penelitian ini yakni 3 (tiga) orang dosen fakultas psikologi yang memiliki kualifikasi sesuai dengan tujuan peneliti. Dalam proses validitas logis, peneliti juga meminta *panel expert* untuk memberikan *review* atau saran terkait bentuk skala secara keseluruhan. Mulai dari tampilan, instruksi dan data-data demografi yang dimasukkan. Untuk hasil dari CVR, seluruh panel *expert* memberikan penilaian esensial pada seluruh aitem yang ada. Namun panel *expert* memberikan beberapa revisi terkait tampilan, instruksi dan data-data demografi yang ada. Hasil-hasil tersebut kemudian peneliti tampung dan selanjutnya melakukan proses revisi hingga jadilah skala akhir yang telah siap sebar yang dapat dilihat pada lembar lampiran.

b. Validitas Konstrak

Validitas konstrak merupakan bentuk validitas yang bertujuan untuk membuktikan apakah hasil pengukuran yang diperoleh melalui aitem-aitem tes berkorelasi tinggi dengan konstrak teoretis yang menjadi dasar penyusunan tes tersebut (Azwar, 2016). Prosedur pengujian validitas konstrak berangkat dari hasil komputasi interkorelasi diantara berbagai hasil tes dan kemudian diikuti oleh analisis lebih lanjut terhadap matriks korelasi yang diperoleh, melalui berbagai metode. Dua diantara pendekatan yang banyak dilakukan dalam pengujian validitas konstrak adalah pendekatan *multitrait-multimethod* dan pendekatan *factor analysis* (Azwar, 2015).

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan *confirmatory factor*

analysis (CFA) sebagai prosedur untuk validitas konstruk. Analisis faktor merupakan sekumpulan prosedur matematis yang kompleks guna menganalisis keterkaitan diantara variabel-variabel dan menjelaskan keterkaitan tersebut dalam bentuk kelompok variabel yang terbatas yang disebut faktor (Azwar, 2015).

Analisis faktor adalah sebuah metode statistik yang biasa digunakan dalam pengembangan alat ukur, untuk menganalisis hubungan diantara banyak sekali variabel. Sebuah faktor adalah kombinasi aitem-aitem tes yang diyakini sebagai suatu kumpulan. Aitem-aitem yang berhubungan membentuk sebagian dari konstruk dan dikelompokkan bersama, sedangkan aitem-aitem yang tidak berhubungan tidak membentuk bagian dari konstruk dan harus dikeluarkan dari kelompoknya (Devon et al., 2007; dalam Azwar, 2015).

Skala CAAS ini akan diuji validitas konstraknya menggunakan *software* LISREL (*Linier Structural Relations*). LISREL ini merupakan *tools* yang dapat digunakan dalam menganalisis validitas konstruk dari suatu alat ukur (Sugiyono, 2014). Fungsi utama dari *software* ini yaitu untuk mengetahui hubungan dari beberapa variabel sekaligus sehingga nantinya akan mendapatkan gambaran yang komprehensif dengan akurasi yang tinggi. Sehingga *software* ini akan melihat atau mengukur validitas konstruk dari skala yang digunakan.

Untuk setiap dimensi atau aspek dalam setiap skala harus memenuhi model fit dengan standar nilai *T-Value* > 0.05 dan nilai RMSEA < 0.05. Setelah menemukan bahwa aspek tersebut sudah memenuhi model fit, maka dilihatlah validitas item dengan memperhatikan hasil olah data

LISREL pada bagian Lambda-X yang memiliki nilai *loading positive* dan nilai *T-value* >1.96. Apabila kedua nilai tersebut terpenuhi, maka aitem tersebut dinyatakan valid.

Hasil yang diperoleh dari pengujian validitas konstruk menunjukkan bahwa seluruh aitem yang berjumlah 24 aitem dinyatakan telah memenuhi standar model fit. Oleh karena itu, seluruh aitem pada skala adaptabilitas karir ini dapat dinyatakan sebagai aitem yang valid, karena seluruh aitem memenuhi syarat validitas yang telah ditentukan. Adapun hasil *path diagram* masing-masing dimensi dapat dilihat pada bagian lampiran. Untuk lebih rinci lagi, hasil analisis validitas konstruk untuk seluruh aitem pada skala adaptabilitas karir dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.3
Hasil Validitas Konstruk Skala Adaptabilitas Karir

Aitem	<i>Factor Loading</i>	<i>Error</i>	<i>T-Value</i>	Dimensi	Keterangan
1	0.66	0.07	9.94	<i>Concern</i>	Valid
2	0.56	0.07	7.66	<i>Control</i>	Valid
3	0.49	0.08	6.46	<i>Curiosity</i>	Valid
4	0.66	0.07	9.01	<i>Confidence</i>	Valid
5	0.64	0.07	9.53	<i>Concern</i>	Valid
6	0.65	0.07	9.24	<i>Control</i>	Valid
7	0.72	0.07	10.56	<i>Curiosity</i>	Valid
8	0.66	0.07	9.09	<i>Confidence</i>	Valid
9	0.85	0.06	13.99	<i>Concern</i>	Valid
10	0.63	0.07	8.90	<i>Control</i>	Valid
11	0.64	0.07	9.10	<i>Curiosity</i>	Valid
12	0.49	0.08	6.35	<i>Confidence</i>	Valid
13	0.60	0.07	8.65	<i>Concern</i>	Valid

(berlanjut)

Aitem	<i>Factor Loading</i>	<i>Error</i>	<i>T-Value</i>	<i>Dimensi</i>	<i>Keterangan</i>
14	0.71	0.07	10.34	<i>Control</i>	Valid
15	0.81	0.07	12.47	<i>Curiosity</i>	Valid
16	0.58	0.07	7.67	<i>Confidence</i>	Valid
17	0.81	0.06	13.37	<i>Concern</i>	Valid
18	0.56	0.07	7.68	<i>Control</i>	Valid
19	0.70	0.07	10.37	<i>Curiosity</i>	Valid
20	0.64	0.07	7.67	<i>Confidence</i>	Valid
21	0.72	0.06	11.35	<i>Concern</i>	Valid
22	0.67	0.07	9.68	<i>Control</i>	Valid
23	0.59	0.07	8.05	<i>Curiosity</i>	Valid
24	0.56	0.08	7.21	<i>Confidence</i>	Valid

2. Uji Reliabilitas

Suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (Azwar, 2015). Salah satu ciri instrumen ukur yang berkualitas baik adalah reliabel, yaitu mampu menghasilkan skor yang cermat dengan *error* pengukuran kecil (Azwar, 2016). Konsep reliabilitas hasil alat ukur, mengacu pada inkonsistensi hasil ukur apabila pengukuran dilakukan ulang pada kelompok sampel subjek yang berbeda dari suatu populasi yang sama (Azwar, 2015).

Pada dasarnya uji reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu hasil pengukuran dari sebuah skala itu relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang kali (Azwar, 2015). Pendekatan reliabilitas yang prosedurnya lebih praktis dan dapat mengatasi beberapa problem yang ditemui pada pendekatan tes-ulang adalah pendekatan *single trial administration* yang menghasilkan konsistensi internal (Azwar, 2016). Pada pendekatan konsistensi internal data skor diperoleh melalui prosedur satu kali pemberian tes kepada sekelompok individu sebagai subjek (*single trial*

administration), sehingga metode ini mempunyai nilai praktis dan efisiensi yang tinggi dibanding prosedur tes-ulang dan bentuk parallel (Azwar, 2015).

Salah satu formula konsistensi internal yang populer adalah formula koefisien alpha (α). Untuk menghitung koefisien reliabilitas alpha diperoleh lewat sekali saja penyajian skala pada sekelompok responden (Azwar, 2016). Untuk melihat reliabilitas pada skala adaptabilitas karir ini, hasil data yang diperoleh diolah atau dianalisis pada program SPSS 23 *for windows*. Hasil reliabilitas skala dapat diketahui dengan melihat nilai yang terdapat pada bagian *Reliability Statistics, Cronbach Alpha*. Adapun standar nilai tingkat reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* (α) yakni:

Tabel 3.4
Nilai Tingkat Reliabilitas *Cronbach Alpha* (α)

Nilai <i>Cronbach Alpha</i> (α)	Kategori
0.00 – 0.20	Sangat Rendah
0.21 – 0.40	Agak Rendah
0.41 – 0.60	Cukup Tinggi
0.61 – 0.80	Tinggi
0.81 – 1.00	Sangat Tinggi

Hasil yang diperoleh dari pengolahan reliabilitas pada SPSS 23 *for windows* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas *Cronbach Alpha* (α)

<i>Cronbach Alpha</i>	Jumlah Responden
0.93	1317

Hasil uji reliabilitas pada tabel 3.5 menunjukkan bahwa skala adaptabilitas karir yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Asumsi tersebut berdasarkan dari nilai *Cronbach Alpha*

yang diperoleh berkisar antara 0.81–1.00 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, seperti yang ditampilkan pada tabel 3.4.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah sebuah proses yang berkelanjutan dalam suatu penelitian, dimana peneliti menelaah kembali hasil pengumpulan data yang ada. Analisis data ini bertujuan untuk memperoleh hasil dari suatu penelitian (Sugiyono, 2012). Pada penelitian ini data akan dianalisis dengan menggunakan statistik inferensial. Salah satu tugas dari statistik inferensial adalah mengambil kesimpulan mengenai variabel yang diteliti, yang datanya diambil dari sampel penelitian yang terbatas, tetapi, kesimpulan itu akan digeneralisasikan pada individu lainnya dalam populasi (Hadi, 2016).

Pada konsep statistik inferensial dilakukan pengujian asumsi yang kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis. Namun dalam penelitian ini, dilakukan tiga langkah analisis. Dimulai dari analisis deskriptif, kemudian uji asumsi lalu berakhir pada uji hipotesis. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis dengan statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap variabel yang diteliti melalui data yang telah dikumpulkan (Sugiyono, 2013). Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai data variabel yang diperoleh dari kelompok subjek penelitian dan tidak dimaksudkan untuk melakukan pengujian hipotesis (Azwar, 2017). Suatu analisis deskriptif sangat perlu dilakukan terlebih dahulu sebelum pengujian hipotesis dilakukan agar peneliti memahami realitas dari variabel yang terlibat secara empirik. Sehingga dalam penelitian ini, analisis deskriptif dilakukan untuk

melihat gambaran secara umum mengenai tingkat adaptabilitas karir mahasiswa.

2. Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan suatu tahap awal yang harus dilakukan sebelum menentukan teknik uji hipotesis yang tepat pada data penelitian yang akan dianalisis. Hasil pengujian asumsi akan menjadi dasar untuk memutuskan apakah pengujian hipotesis menggunakan statistik parametrik atau statistik nonparametrik (Purwanto, 2011). Uji asumsi ini melibatkan uji normalitas data dan uji homogenitas yang dilakukan dengan menggunakan *tools* atau program SPSS 23 for windows. Uji normalitas ini berkaitan dengan distribusi data yang normal atau tidak normal sedangkan uji homogenitas berkaitan dengan varians yang sama antar sampel dan populasi.

Suatu data penelitian dikatakan berdistribusi normal apabila jumlah data di atas dan di bawah rata-rata serta simpangan bakunya bernilai sama. Jika nilai yang diperoleh tidak bernilai sama maka dikatakan data tersebut tidak berdistribusi normal (Sugiyono, 2014). Uji statistik normalitas yang dilakukan yakni dengan *Kolmogorov-Smirnov Z*, dikarenakan sampel penelitian melebihi 50 orang. Setelah melakukan uji normalitas, selanjutnya akan dilakukan uji homogenitas.

Uji homogenitas dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama. Varians yang sama tersebut bermakna bahwa kelompok-kelompok sampel tersebut dapat diuji perbedaannya mengenai variabel terkait. Uji homogenitas yang dilakukan yakni dengan uji *Levene statistics*. Apabila nilai signifikansi pada uji normalitas dan uji homogenitas

memperoleh nilai $p > 0.05$, maka data tersebut memenuhi uji asumsi dan akan diolah dengan statistik parametrik. Namun apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.05$) maka data tersebut tidak memenuhi uji asumsi dan akan diolah dengan statistik non parametrik (Sugiyono, 2012).

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan uji perbedaan diantara dua mean yang merupakan bagian dari statistik inferensial. Pada statistik inferensial terdapat statistik parametrik dan statistik nonparametrik (Sugiyono, 2011). Dalam pengujian perbedaan diantara dua mean, terdapat dua model perbedaan atau komparasi yakni komparasi antara dua sampel dan komparasi antara lebih dari dua sampel yang sering disebut dengan komparasi k sampel (Sugiyono, 2014).

Data penelitian yang telah memenuhi uji asumsi, akan diolah dengan statistik parametrik. Untuk komparasi dua sampel, analisis data yang digunakan adalah *independent t-test*. Variabel yang termasuk dalam komparasi dua sampel yakni jenis kelamin, institusi pendidikan, jurusan, keaktifan berorganisasi dan pengalaman berorganisasi. Apabila data yang diperoleh tidak memenuhi uji asumsi maka data akan diolah dengan statistik non parametrik, yang dalam hal ini adalah teknik analisis data *Mann Whitney U Test*.

Data yang memiliki komparasi lebih dari dua sampel, menggunakan analisis data yang *one-way anova*. Variabel demografi yang memiliki komparasi lebih dari dua sampel yakni usia, semester, asal daerah dan status sosial ekonomi. Apabila data tidak memenuhi uji asumsi maka peneliti akan menggunakan statistik non parametrik. Teknik analisis data uji

perbedaan mean yang tergolong dalam statistik non parametrik untuk komparasi lebih dari dua sampel adalah *Kruskall-Wallis H*.

Terdapat beberapa hipotesis terkait adaptabilitas karir dan demografi yang akan diuji atau yang akan dibuktikan dalam penelitian ini. Adapun hipotesis-hipotesis tersebut yakni:

a. Adaptabilitas Karir berdasarkan Usia

Ha : Ada perbedaan adaptabilitas karir antara mahasiswa dengan usia 19-21 tahun, usia 22-24 tahun, dan usia 25-27 tahun pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar.

Ho : Tidak ada perbedaan adaptabilitas karir antara mahasiswa dengan usia 19-21 tahun, usia 22-24 tahun, dan usia 25-27 tahun pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar.

b. Adaptabilitas Karir Berdasarkan Jenis Kelamin

Ha : Ada perbedaan adaptabilitas karir antara mahasiswa yang berjenis kelamin perempuan dan mahasiswa yang berjenis kelamin laki-laki pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar.

Ho : Tidak ada perbedaan adaptabilitas karir antara mahasiswa yang berjenis kelamin perempuan dan mahasiswa yang berjenis kelamin laki-laki pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar.

c. Adaptabilitas Karir Berdasarkan Jurusan

Ha : Ada perbedaan adaptabilitas karir antara mahasiswa jurusan profesi dengan mahasiswa jurusan non profesi pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar.

Ho : Tidak ada perbedaan adaptabilitas karir antara mahasiswa jurusan profesi dengan mahasiswa jurusan non profesi pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar.

d. Adaptabilitas Karir Berdasarkan Institusi Pendidikan

Ha : Ada perbedaan adaptabilitas karir antara mahasiswa yang berasal dari universitas berstatus negeri dengan mahasiswa yang berasal dari universitas berstatus swasta pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar.

Ho : Tidak ada perbedaan adaptabilitas karir antara mahasiswa yang berasal dari universitas yang berstatus negeri dengan mahasiswa yang berasal dari universitas yang berstatus swasta pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar.

e. Adaptabilitas Karir Berdasarkan Semester

Ha : Ada perbedaan adaptabilitas karir antara mahasiswa yang berada pada semester 6-7, semester 8-9, semester 10-11, dan semester 12-13 pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar.

Ho : Tidak ada perbedaan adaptabilitas karir antara mahasiswa yang berada pada semester 6-7, semester 8-9, semester 10-11, dan semester 12-13 pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar.

f. Adaptabilitas Karir Berdasarkan Asal Daerah

Ha : Ada perbedaan adaptabilitas karir antara mahasiswa yang berasal dari daerah Bugis, Makassar, Toraja, Mandar dan

daerah Lainnya pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar.

Ho : Tidak ada perbedaan adaptabilitas karir antara mahasiswa yang berasal dari daerah Bugis, Makassar, Toraja, Mandar dan daerah Lainnya pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar.

g. Adaptabilitas Karir Berdasarkan Status Sosial Ekonomi

Ha : Ada perbedaan adaptabilitas karir antara mahasiswa yang berstatus ekonomi rendah, menengah dan tinggi pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar.

Ho : Tidak ada perbedaan adaptabilitas karir antara mahasiswa yang berstatus ekonomi rendah, menengah dan tinggi pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar.

h. Adaptabilitas Karir Berdasarkan Keaktifan Berorganisasi

Ha : Ada perbedaan adaptabilitas karir antara mahasiswa yang aktif berorganisasi dan tidak aktif berorganisasi pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar.

Ho : Tidak ada perbedaan adaptabilitas karir antara mahasiswa yang aktif berorganisasi dan tidak aktif berorganisasi pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar.

i. Adaptabilitas Karir Berdasarkan Pengalaman Berorganisasi

Ha : Ada perbedaan adaptabilitas karir antara mahasiswa yang pernah menjabat dalam kepengurusan organisasi dengan mahasiswa yang tidak pernah menjabat dalam kepengurusan organisasi pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar.

Ho : Tidak ada perbedaan adaptabilitas karir antara mahasiswa yang pernah menjabat dalam kepengurusan organisasi dengan mahasiswa yang tidak pernah menjabat dalam kepengurusan organisasi pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar.

Adapun kriteria yang digunakan untuk menentukan ditolak atau diterimanya hipotesis-hipotesis tersebut dilihat dari nilai signifikansi hasil uji beda atau hasil uji hipotesis yang diperoleh. Dalam penelitian ini, taraf kesalahan yang digunakan adalah 5%, sehingga apabila diperoleh nilai signifikansi > 0.05 maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis null (H_0) diterima. Namun apabila $p < 0.05$, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis null (H_0) ditolak.

I. Jadwal Penelitian

Adapun jadwal atau perencanaan waktu untuk penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.6
Jadwal Penelitian

Kegiatan	Bulan												
	Februari- Mei 2018	Juni 2018				Juli 2018				Agustus 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengumpulan data													
Pengolahan dan analisis data													
Penyusunan skripsi dan konsultasi													

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis Data

1. Hasil Analisis Deskriptif

a. Kategorisasi Tingkat Adaptabilitas Karir

Analisis deskriptif dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua bentuk data yang berbeda, yakni data hipotetik dan data empirik. Data hipotetik merupakan data yang diperoleh dari alat ukur yang digunakan, kemudian diolah dengan menggunakan suatu rumus tetap (Azwar, 2016). Sedangkan data empirik merupakan data yang diperoleh dari sampel lalu dianalisis dengan menggunakan *tools* SPSS 23 *for windows*. Adapun data yang diperoleh yakni :

Tabel 4.1
Hasil Analisis Deskriptif Data Adaptabilitas Karir

Variabel	N	Mean	Skor		SD
			Min	Max	
Adaptabilitas Karir					
Data Hipotetik	-	56.88	15.6	78	16
Data Empirik	1317	62.91	25.7	78	8.95

Data yang terlihat pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa variabel adaptabilitas karir memiliki nilai *mean* hipotetik atau nilai rata-rata populasi sebesar 56.88. Adapun skor *minimum* yang dicapai oleh responden sebesar 15.6 dan skor *maximum* yang dapat dicapai sebesar 78. Untuk satuan standar deviasi hipotetik atau standar deviasi populasi yang diperoleh sebesar 16.

Pada data empirik, nilai *mean* atau nilai rata-rata yang diperoleh untuk sampel sebesar 1317 yakni sebesar 62.91. Adapun skor minimum yang diperoleh responden yakni sebesar 25.7 dan skor maksimal yang diperoleh responden yakni sebesar 78. Selain itu nilai satuan standar deviasi sampel yang diperoleh sebesar 8.95. Terlihat adanya perbedaan hasil dalam kedua jenis data tersebut, namun dalam penelitian ini peneliti akan berfokus untuk menggunakan data empirik dalam mengolah hasil data penelitian.

Untuk melihat gambaran adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar, peneliti menggunakan 5 (lima) kategorisasi tingkat adaptabilitas karir. Kelima kategorisasi tersebut dibuat berdasarkan hasil analisis deskriptif pada data empirik seperti yang ditampilkan pada tabel 4.1. Keseluruhan kategorisasi tersebut dimulai dari tingkat sangat tinggi hingga tingkat sangat rendah. Untuk penormaan kategorisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Norma Kategorisasi Penelitian

Kategorisasi Tingkat	Rumus Kategorisasi	Skor Kategorisasi
Sangat Tinggi	$X > \bar{X} + 1.5 S_x$	$X > 76.33$
Tinggi	$\bar{X} + 0.5 S_x < X \leq \bar{X} + 1.5 S_x$	$67.38 < X \leq 76.32$
Sedang	$\bar{X} - 0.5 S_x < X \leq \bar{X} + 0.5 S_x$	$58.44 < X \leq 67.38$
Rendah	$\bar{X} - 1.5 S_x < X \leq \bar{X} - 0.5 S_x$	$49.49 < X \leq 58.44$
Sangat Rendah	$X < \bar{X} - 1.5 S_x$	$X < 49.49$

Catatan: X adalah skor total yang dimiliki responden. \bar{X} adalah nilai untuk *mean* sampel. S_x adalah satuan standar deviasi sampel.

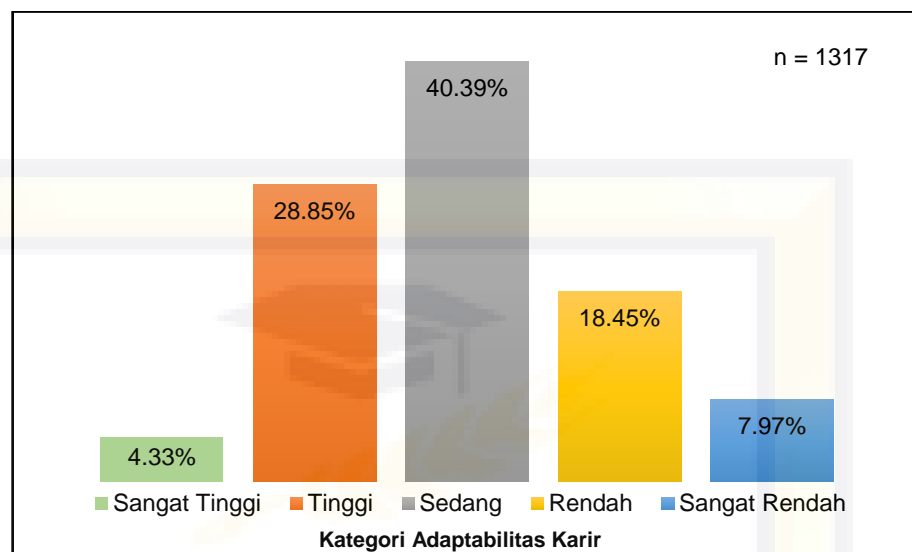
Berdasarkan norma kategorisasi tersebut, maka hasil distribusi frekuensi adaptabilitas karir yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi berdasarkan Kategorisasi Tingkat
Adaptabilitas Karir

Kategorisasi Tingkat	Skor Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$X > 76.33$	57	4.33%
Tinggi	$67.38 < X \leq 76.33$	380	28.85%
Sedang	$58.44 < X \leq 67.38$	532	40.39%
Rendah	$49.49 < X \leq 58.44$	243	18.45%
Sangat Rendah	$X < 49.49$	105	7.97%

Data yang terlihat pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang tergolong memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sangat tinggi dengan skor total lebih besar dari 76.33, berjumlah sebanyak 57 responden atau 4.33% dari 1317 responden. Selanjutnya, responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang tinggi berjumlah sebanyak 380 responden atau 28.85% dari 1317 responden. Pada tingkatan ini, responden memiliki skor total di antara 67.38 hingga 76.33.

Adapun responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sedang sebanyak 532 responden dengan persentase 40.39%. Responden yang termasuk dalam tingkatan ini memiliki skor total antara 58.44 sampai 67.38. Responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang rendah berjumlah sebanyak 243 responden atau 18.45% dari 1317 responden. Pada tingkatan ini, responden memiliki rentang skor antara 49.49 sampai 58.44. Adapun untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sangat rendah yang memiliki skor total kurang dari 49.49, berjumlah sebanyak 105 responden dengan persentase sejumlah 7.97%.



Gambar 2. Gambaran tingkat adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar

Pada gambar 2, dapat dilihat bahwa tingkat adaptabilitas karir mahasiswa di kota Makassar cenderung berada dalam kategori sedang. Hal tersebut dikarenakan 40.39% responden cenderung memiliki skor total adaptabilitas karir yang berkisar antara 58.44 hingga 67.37 dimana rentang skor tersebut termasuk dalam tingkatan sedang.

Peneliti juga membuat kategorisasi responden berdasarkan empat dimensi adaptabilitas karir. Keempat dimensi tersebut yakni *concern* (kepedulian), *control* (pengendalian), *curiosity* (rasa ingin tahu) dan *confidence* (kepercayaan). Dalam pengkategorian tingkatan pada masing-masing dimensi ini, peneliti menggunakan total skor pada masing-masing responden di setiap dimensinya. Kategori tingkatan yang digunakan terbagi atas lima yakni sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

Untuk norma kategorisasi tingkatan dimensi yang digunakan, akan berbeda-beda pada setiap dimensinya. Hal tersebut berdasarkan dari hasil analisis deskriptif pada masing-masing dimensi. Pada dimensi

yang pertama dalam adaptabilitas karir yakni dimensi *concern*, analisis deskriptif yang diperoleh yakni:

Tabel 4.4
Hasil Analisis Deskriptif Dimensi *Concern*

Variabel	N	Mean	Skor		SD
			Min	Max	
Adaptabilitas Karir Dimensi <i>Concern</i>	1317	18.03	6.84	21.4	2.65

Berdasarkan data pada tabel 4.4 maka dibuatlah kategorisasi tingkatan dimensi *concern* yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Tingkat Dimensi *Concern*

Kategorisasi Tingkat	Skor Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$X > 22$	0	0%
Tinggi	$19.35 < X \leq 22$	471	35.76%
Sedang	$16.7 < X \leq 19.35$	493	37.43%
Rendah	$14.06 < X \leq 16.7$	242	18.38%
Sangat Rendah	$X < 14.06$	111	8.43%

Pada tabel 4.5 terlihat bahwa tidak terdapat responden yang tergolong memiliki tingkat yang sangat tinggi pada dimensi *concern* ini. Adapun responden yang memiliki tingkat *concern* yang tinggi sebanyak 35.76%. Untuk tingkat sedang sebanyak 37.43%. Untuk tingkatan rendah berjumlah 18.38% dan pada responden dengan tingkat *concern* yang sangat rendah diperoleh persentase sebanyak 8.43%.

Dimensi yang kedua dalam adaptabilitas karir yakni dimensi *control*. Dimensi ini berkaitan dengan bagaimana individu mampu mengendalikan dirinya dalam mencapai karir. Adapun hasil analisis deskriptif terkait dimensi ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Analisis Deskriptif Dimensi *Control*

Variabel	N	Mean	Skor		SD
			Min	Max	
Adaptabilitas Karir Dimensi <i>Control</i>	1317	15.28	6.39	18.9	2.35

Berdasarkan data yang terlihat pada tabel 4.6 maka dibuatlah kategorisasi tingkatan dimensi untuk dimensi *control* yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Tingkat Dimensi *Control*

Kategorisasi Tingkat	Skor Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$X > 18.81$	99	7.52%
Tinggi	$16.46 < X \leq 18.81$	331	25.13%
Sedang	$14.11 < X \leq 16.46$	526	39.94%
Rendah	$11.76 < X \leq 14.11$	254	19.29%
Sangat Rendah	$X < 11.76$	107	8.12%

Data yang terlihat pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebanyak 7.52% responden memiliki tingkat *control* yang sangat tinggi. Adapun untuk tingkat dimensi *control* yang tinggi diperoleh persentase sebanyak 25.13%. Pada tingkat *control* sedang, diperoleh persentase sejumlah 39.94% responden. Adapun untuk responden dengan tingkat *control* yang rendah berjumlah sebanyak 19.29% dan pada kategori sangat rendah berjumlah 8.12%.

Dimensi yang ketiga dalam adaptabilitas karir yakni dimensi *curiosity*. Dimensi ini berkaitan dengan rasa ingin tahu yang dimiliki individu terkait karir mereka. Adapun hasil analisis deskriptif pada dimensi *curiosity* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Analisis Deskriptif Dimensi *Curiosity*

Variabel	N	Mean	Skor		SD
			Min	Max	
Adaptabilitas Karir Dimensi <i>Curiosity</i>	1317	15.48	5.18	19.75	2.64

Berdasarkan data yang terlihat pada tabel 4.8 maka dibuatlah kategorisasi tingkatan untuk dimensi *curiosity* yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Dimensi *Curiosity*

Kategorisasi Tingkat	Skor Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$X > 19.45$	67	5.09%
Tinggi	$16.8 < X \leq 19.45$	371	28.17%
Sedang	$14.16 < X \leq 16.8$	513	38.95%
Rendah	$11.52 < X \leq 14.16$	268	20.35%
Sangat Rendah	$X < 11.52$	98	7.44%

Pada tabel 4.9, terlihat bahwa diperoleh persentase sejumlah 5.09% untuk responden yang memiliki tingkat *curiosity* yang sangat tinggi. Untuk responden dengan tingkat yang tinggi, diperoleh persentase sebanyak 28.17%. Pada tingkatan sedang diperoleh persentase sebesar 38.95%. Adapun pada tingkat yang rendah diperoleh sebanyak 20.35% dan tingkat yang sangat rendah sebanyak 7.44%.

Dimensi yang terakhir dalam adaptabilitas karir yakni dimensi *confidence*. Dimensi *confidence* ini merupakan dimensi dalam adaptabilitas karir yang berkenaan dengan kepercayaan diri yang dimiliki individu dalam mencapai keberhasilan pada karir yang diinginkan. Adapun hasil analisis deskriptif pada dimensi ini:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Deskriptif Dimensi *Confidence*

Variabel	N	Mean	Skor		SD
			Min	Max	
Adaptabilitas Karir Dimensi <i>Confidence</i>	1317	14.12	4.91	17.95	2.27

Berdasarkan data yang terlihat pada tabel 4.10 maka dibuatlah kategorisasi tingkat dimensi untuk dimensi *confidence* yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Dimensi *Confidence*

Kategorisasi Tingkat	Skor Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$X > 17.53$	50	3.8%
Tinggi	$15.25 < X \leq 17.53$	376	28.55%
Sedang	$12.98 < X \leq 15.25$	531	40.32%
Rendah	$10.71 < X \leq 12.98$	259	19.67%
Sangat Rendah	$X < 10.71$	101	7.67%

Pada tabel 4.11 terlihat bahwa diperoleh persentase sebesar 3.8% pada tingkatan sangat tinggi untuk dimensi *confidence*. Untuk tingkat *confidence* yang tinggi diperoleh persentase sebanyak 28.55%. Pada dimensi ini, persentase tertinggi berada pada kategori sedang dengan jumlah 40.32%. Adapun untuk tingkat *confidence* yang sedang diperoleh persentase sebesar 19.67% dan untuk tingkat yang sangat rendah dengan persentase sebesar 7.67%.

b. Kategorisasi Adaptabilitas Karir Berdasarkan Faktor Demografi

Selain gambaran adaptabilitas karir secara umum, diperoleh pula hasil gambaran adaptabilitas karir yang ditinjau dari berbagai demografi (usia, jenis kelamin, jenis jurusan, status institusi pendidikan, semester,

asal daerah, status sosial ekonomi, keaktifan berorganisasi dan pengalaman berorganisasi). Kategorisasi yang digunakan untuk melihat gambaran tingkat adaptabilitas karir berdasarkan demografi ini juga menggunakan kategorisasi yang sama dengan gambaran tingkat adaptabilitas karir secara umum.

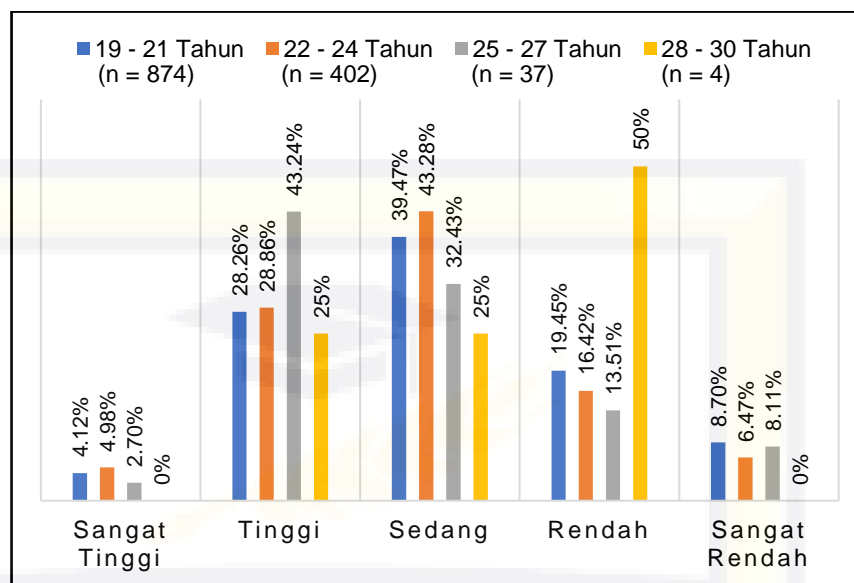
1) Adaptabilitas Karir Berdasarkan Usia

Pada demografi usia, responden dikategorikan menjadi 4 (empat) kategorisasi usia. Keempat kategori tersebut yakni kategori usia 19-21 tahun, kategori usia 22-24 tahun, kategori usia 25-27 tahun, dan kategori usia 28-30 tahun. Masing-masing kategori usia memperoleh frekuensi responden yang berbeda-beda. Adapun jumlah atau frekuensi responden berdasarkan masing-masing kategori usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12
Tabel Frekuensi Responden berdasarkan Usia

Kategori Usia	Jumlah	Persentase
Usia 19-21 Tahun	874	66.36%
Usia 22-24 Tahun	402	30.52%
Usia 25-27 Tahun	37	2.81%
Usia 28-30 Tahun	4	0.3%

Berdasarkan data pada tabel 4.12, maka dibuatlah hasil deskriptif mengenai lima tingkat adaptabilitas karir di setiap kategori usia. Kelima tingkatan yang dimaksud yakni sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah hingga sangat rendah. Adapun hasil gambaran tingkat adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan empat kategorisasi usia, dapat dilihat hasilnya pada diagram berikut ini:



Gambar 3. Gambaran tingkat adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan usia.

Pada data yang terlihat di gambar 3, terdapat sebanyak 4.12% responden pada kategori usia 19-21 yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sangat tinggi. Adapun pada kategori usia 22-24 tahun diperoleh persentase 4.98% untuk tingkat yang sangat tinggi. Pada kategori usia 25-27 tahun diperoleh persentase 2.7% dan 0% atau tidak ada responden pada kategori usia 28-30 tahun yang termasuk dalam tingkat yang sangat tinggi.

Pada tingkat adaptabilitas karir yang tinggi, diperoleh persentase sebesar 28.26% untuk responden yang berada pada kategori usia 19-21 tahun. Selanjutnya 28.86% responden pada kategori usia 22-24 tahun juga memiliki tingkat yang tinggi. Adapun pada kategori usia 25-27 tahun diperoleh persentase sebanyak 43.24% dan pada kategori usia 28-30 tahun sebanyak 25%.

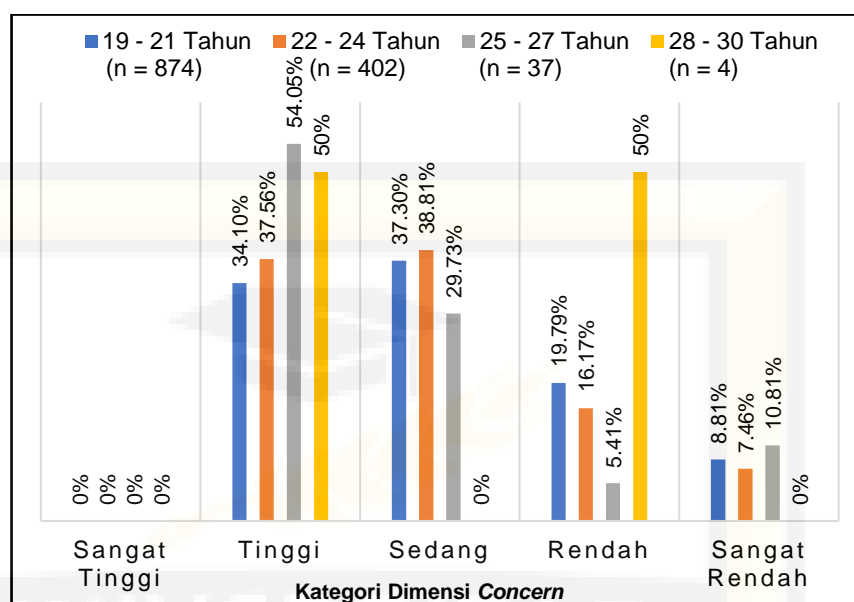
Untuk tingkat adaptabilitas karir yang sedang, diperoleh persentase sebesar 39.47% responden untuk kategori usia 19-21

tahun. Adapun persentase yang diperoleh untuk kategori usia 22-24 tahun sebanyak 43.28%. Selain itu, diperoleh persentase sebesar 32.43% untuk kategori usia 25-27 tahun yang termasuk dalam tingkatan adaptabilitas karir sedang dan 25% untuk kategori usia 28-30 tahun juga masuk dalam tingkatan sedang.

Tingkatan selanjutnya yakni tingkat rendah. Pada tingkatan ini, diperoleh persentase sebesar 19.45% pada responden kategori usia 19-21 tahun. Pada kategori usia 22-24 tahun diperoleh persentase 16.42% yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang rendah. Selanjutnya terdapat 13.51% responden pada kategori usia 25-27 tahun dan 50% pada kategori usia 28-30 tahun yang juga tingkat adaptabilitas karir yang rendah.

Pada kategori usia 19-21 tahun, diperoleh persentase sebesar 8.7% untuk tingkat yang sangat rendah. Selanjutnya pada kategori usia 22-24 tahun diperoleh persentase sebesar 6.47%. Adapun pada kategori usia 25-27 tahun berjumlah sebanyak 8.11 % dan tidak terdapat satupun responden yang masuk dalam tingkat yang sangat rendah pada rentang usia 28-30 tahun.

Pada demografi usia, selain kategorisasi tingkat adaptabilitas karir secara keseluruhan, diperoleh pula hasil terkait kategorisasi responden di setiap dimensi adaptabilitas karir. Data tersebut menunjukkan gambaran kategori tingkatan pada setiap responden di masing-masing dimensi adaptabilitas karir, khususnya berdasarkan empat kategorisasi usia. Adapun hasil gambaran dimensi *concern* berdasarkan usianya yakni:



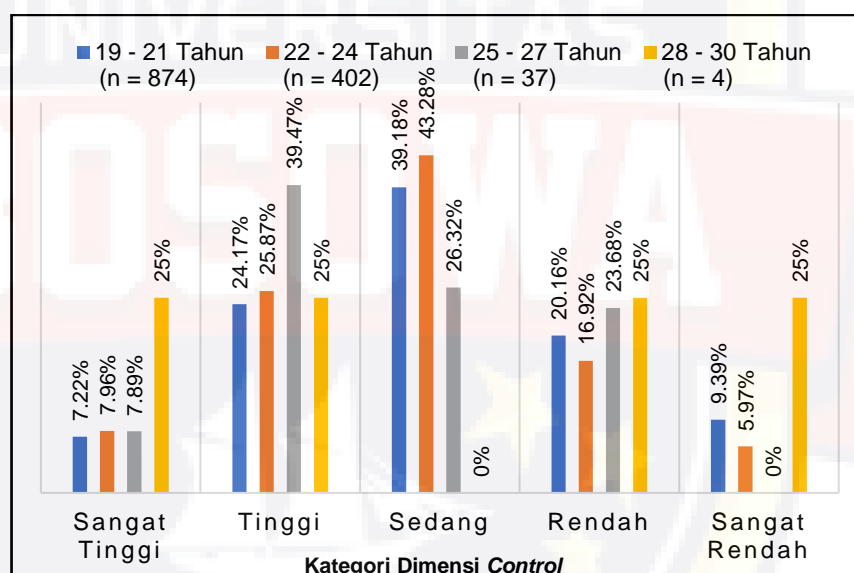
Gambar 4. Gambaran tingkat dimensi *concern* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan usia.

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada gambar 4, terlihat bahwa tidak ada responden di semua kategori usia yang memiliki tingkat *concern* yang sangat tinggi. Pada tingkat dimensi *concern* yang tinggi, diperoleh persentase sebesar 34.1% untuk responden dengan kategori usia 19-21 tahun dan 37.56% untuk responden dengan kategori usia 22-24 tahun. Adapun untuk kategori usia 25-27 tahun diperoleh persentase sebesar 54.05% dan 50% untuk kategori usia 28-30 tahun.

Pada dimensi *concern* tingkatan sedang, diperoleh persentase sebesar 37.3% untuk kategori usia 19-21 tahun, 38.81% untuk kategori usia 22-24 tahun, 29.73% untuk kategori usia 25-27 tahun dan 0% atau tidak ada responden untuk kategori usia 28-30 tahun. Selain itu untuk tingkat yang rendah, diperoleh persentase sebesar 19.79% untuk usia 19-21 tahun, 16.17% untuk usia 22-24 tahun, 5.41% untuk usia 25-27 tahun dan 50% untuk usia 28-30 tahun.

Pada tingkatan adaptabilitas karir yang sangat rendah, diperoleh persentase sebesar 8.81% untuk responden pada kategori usia 19-21 tahun. Diperoleh pula persentase sebesar 7.46% pada kategori usia 22-24 tahun dan 10.81% untuk kategori usia 25-27 tahun. Selain itu, tidak terlihat adanya responden pada kategori usia 28-30 tahun yang memiliki tingkat *concern* yang sangat rendah.

Dimensi yang kedua dalam adaptabilitas karir, yakni dimensi *control*. Adapun tingkat dimensi *control* mahasiswa di kota Makassar berdasarkan usianya dapat dilihat di bawah ini:



Gambar 5. Gambaran tingkat dimensi *control* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan usia.

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada gambar 5, diperoleh persentase sebesar 7.22% untuk responden dengan kategori usia 19-21 tahun yang memiliki tingkat *control* yang sangat tinggi. Adapun persentase sejumlah 7.96% untuk kategori usia 22-24 tahun yang memiliki tingkat dimensi *control* yang sangat tinggi. Selain itu, diperoleh pula persentase sebesar 7.89% untuk kategori

usia 25-27 tahun dan 25% untuk kategori usia 28-30 tahun yang memiliki tingkat *control* yang sangat tinggi.

Pada kategori responden usia 19-21 tahun, diperoleh persentase sebesar 24.17% untuk yang memiliki tingkat dimensi *control* yang tinggi. Selain itu, diperoleh pula persentase sebesar 25.87% untuk kategori usia 22-24 tahun yang memiliki tingkat dimensi *control* yang tinggi. Adapun pada kategori usia 25-27 tahun diperoleh persentase sebesar 39.47% dan 25% pada kategori usia 28-30 tahun yang memiliki tingkat dimensi *control* yang tinggi.

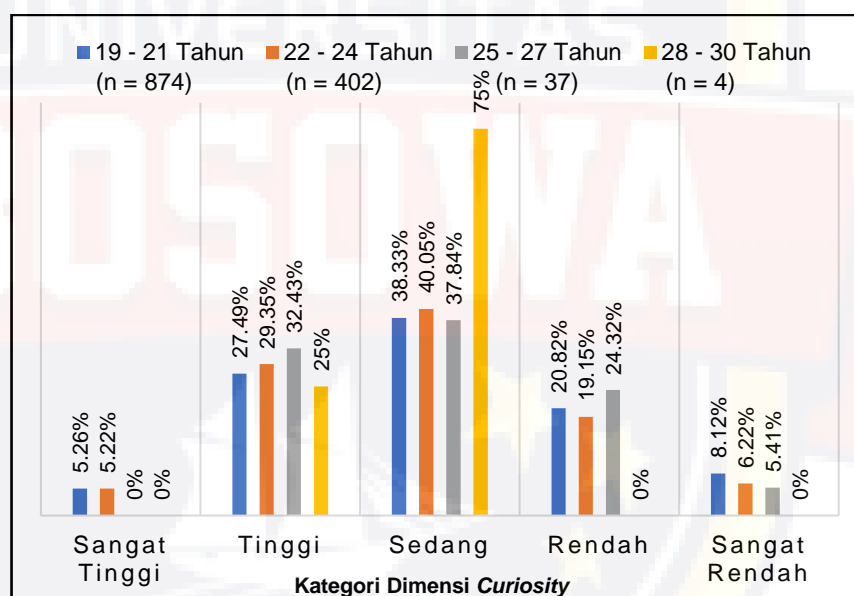
Pada tingkat dimensi *control* yang sedang, diperoleh persentase sebesar 39.18% untuk responden pada kategori usia 19-21 tahun dan 43.28% pada kategori usia 22-24 tahun. Adapun persentase sebesar 26.32% pada kategori usia 25-27 tahun yang memiliki tingkat dimensi *control* yang sedang. Selain itu, tidak terlihat adanya responden pada kategori usia 28-30 tahun yang memiliki tingkat dimensi *control* yang sedang.

Pada kategori usia 19-21 tahun, diperoleh persentase sebesar 20.16% untuk responden yang memiliki tingkat dimensi *control* yang rendah. Adapun pada kategori usia 22-24 tahun diperoleh persentase sebesar 16.92% dan pada kategori usia 25-27 tahun sebesar 23.68% yang juga memiliki tingkat dimensi *control* yang tinggi. Selain itu, pada kategori usia 28-30 tahun diperoleh pula persentase sebesar 25% untuk tingkatan yang sama.

Pada tingkat dimensi *control* yang sangat rendah, diperoleh persentase sebesar 9.39% untuk responden yang berada pada

kategori usia 19-21 tahun. Pada kategori usia 22-24 tahun diperoleh persentase sebesar 5.97% dan tidak ada responden pada kategori usia 25-27 tahun yang memiliki tingkat dimensi *control* yang sangat rendah. Adapun pada kategori usia 28-30 tahun, diperoleh persentase sebesar 25% untuk responden yang memiliki tingkat dimensi *control* yang sangat rendah.

Dimensi yang ketiga dalam adaptabilitas karir, yakni dimensi *curiosity*. Adapun tingkat dimensi *curiosity* mahasiswa di kota Makassar berdasarkan usianya dapat dilihat di bawah ini:



Gambar 6. Gambaran tingkat dimensi *curiosity* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan usia.

Data yang terlihat pada gambar 6, menunjukkan bahwa terdapat 5.26% responden pada kategori usia 19-21 tahun yang memiliki tingkat dimensi *curiosity* yang sangat tinggi. Adapun pada kategori usia 22-24 tahun diperoleh persentase sebesar 5.22% untuk responden yang memiliki tingkat dimensi *curiosity* yang sangat tinggi. Selain itu, tidak terdapat responden pada kategori usia 25-

27 tahun dan 28-30 tahun yang memiliki tingkat dimensi *curiosity* yang sangat tinggi.

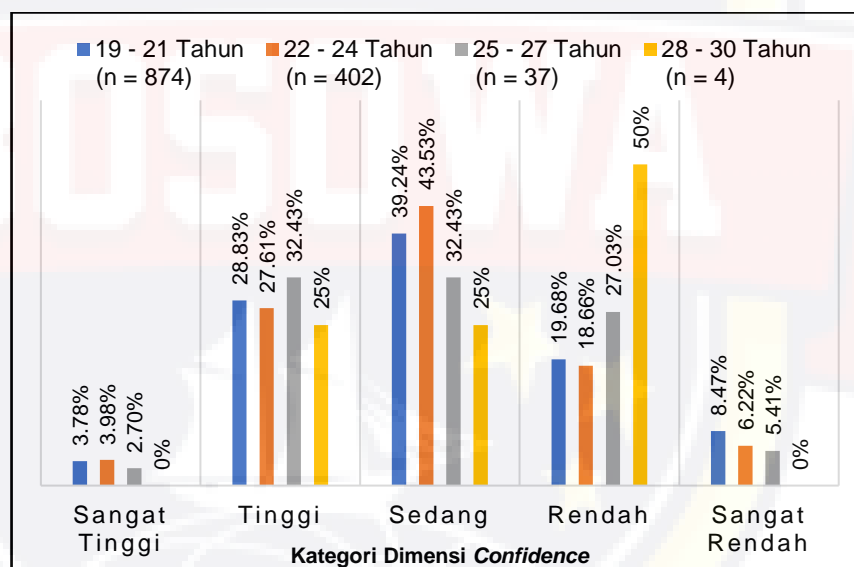
Pada kategori usia 19-21 tahun, diperoleh persentase sebesar 27.49% untuk responden yang memiliki tingkat dimensi *curiosity* yang tinggi. Selain itu, diperoleh pula persentase sebesar 29.35% untuk kategori usia 22-24 tahun dan 32.43% untuk kategori usia 25-27 tahun bagi responden pada masing-masing kategori yang memiliki tingkat dimensi *curiosity* yang tinggi. Adapun pada kategori usia 28-30 tahun diperoleh persentase sebesar 25% bagi responden yang memiliki tingkat dimensi *curiosity* yang tinggi.

Pada tingkat dimensi *curiosity* yang sedang, terdapat sebanyak 38.33% responden yang berasal dari kategori usia 19-21 tahun. Selain itu, sebanyak 40.05% responden pada kategori usia 22-24 tahun yang juga memiliki tingkat dimensi *curiosity* yang sedang. Adapun pada kategori usia 25-27 tahun diperoleh persentase sebesar 37.84% dan pada kategori usia 28-30 tahun sebesar 75% yang memiliki tingkat dimensi *curiosity* yang sedang.

Pada kategori usia 19-21 tahun, diperoleh persentase sebesar 20.82% untuk responden yang memiliki tingkat dimensi *curiosity* yang rendah. Pada kategori usia 22-24 tahun diperoleh persentase sebesar 19.15% dan kategori usia 25-27 tahun sebesar 24.32% untuk responden yang memiliki tingkat dimensi *curiosity* yang rendah. Selain itu, terlihat bahwa tidak terdapat responden pada kategori usia 28-30 tahun yang memiliki tingkat dimensi *curiosity* yang rendah.

Pada tingkat dimensi *curiosity* yang sangat rendah, diperoleh persentase sebesar 8.12% untuk responden pada kategori usia 19-21 tahun. Adapun pada kategori usia 22-24 tahun sebanyak 6.22% dan kategori usia 25-27 tahun sebanyak 5.41% responden yang memiliki tingkat dimensi *curiosity* yang sangat rendah. Selain itu, tidak terdapat responden pada kategori usia 28-30 tahun yang memiliki tingkat dimensi *curiosity* yang sangat rendah.

Dimensi yang keempat dalam adaptabilitas karir, yakni dimensi *confidence*. Adapun tingkat dimensi *confidence* mahasiswa di kota Makassar berdasarkan usianya dapat dilihat di bawah ini:



Gambar 7. Gambaran tingkat dimensi *confidence* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan usia.

Data yang terlihat pada gambar 7 menunjukkan bahwa, sejumlah 3.78% responden pada kategori usia 19-21 tahun memiliki tingkat dimensi *confidence* yang sangat tinggi. Selain itu, sebanyak 3.98% responden pada kategori usia 22-24 tahun dan sebanyak 2.7% responden pada kategori usia 25-27 tahun juga memiliki

tingkat dimensi *confidence* yang sangat tinggi. Sedangkan tidak terdapat satupun responden pada kategori usia 28-30 tahun yang memiliki tingkat dimensi *confidence* yang sangat tinggi.

Pada kategori usia 19-21 tahun, diperoleh persentase sebesar 28.83% untuk responden yang memiliki tingkat dimensi *confidence* yang tinggi. Diperoleh pula persentase sebesar 27.61% untuk kategori usia 22-24 tahun dan 32.43% untuk kategori usia 25-27 tahun bagi responden yang memiliki tingkat dimensi *confidence* yang tinggi. Adapun pada kategori usia 28-30 tahun, diperoleh persentase sebesar 25% untuk responden yang memiliki tingkat dimensi *confidence* yang tinggi.

Sejumlah 39.24% responden pada kategori usia 19-21 tahun memiliki tingkat dimensi *confidence* yang sedang. Adapun pada kategori usia 22-24 tahun, sejumlah 43.53% juga memiliki tingkat dimensi *confidence* yang sedang. Selain itu, pada kategori usia 25-27 tahun diperoleh persentase sebesar 32.43% dan kategori usia 28-30 tahun sebesar 25% untuk responden yang memiliki tingkat dimensi *confidence* yang sedang.

Pada tingkat dimensi *confidence* yang rendah, diperoleh persentase responden sebesar 19.68% untuk kategori usia 19-21 tahun. Adapun pada usia 22-24 tahun sebesar 18.66% dan pada kategori usia 25-27 tahun sebesar 27.03%. Selain itu, diperoleh pula persentase responden sebesar 50% pada kategori usia 28-30 tahun untuk responden yang memiliki tingkat dimensi *confidence* yang rendah.

Pada kategori usia 19-21 tahun, diperoleh persentase sebesar 8.47% bagi responden yang memiliki tingkat dimensi *confidence* yang sangat rendah. Selain itu, diperoleh pula persentase sebesar 6.22% pada kategori usia 22-24 tahun dan 5.41% pada kategori usia 25-27 tahun bagi responden yang memiliki tingkat *confidence* yang sangat rendah. Berbeda dengan kategori usia lainnya, tidak terdapat responden yang memiliki tingkat dimensi *confidence* yang sangat rendah pada pada kategori usia 28-30 tahun.

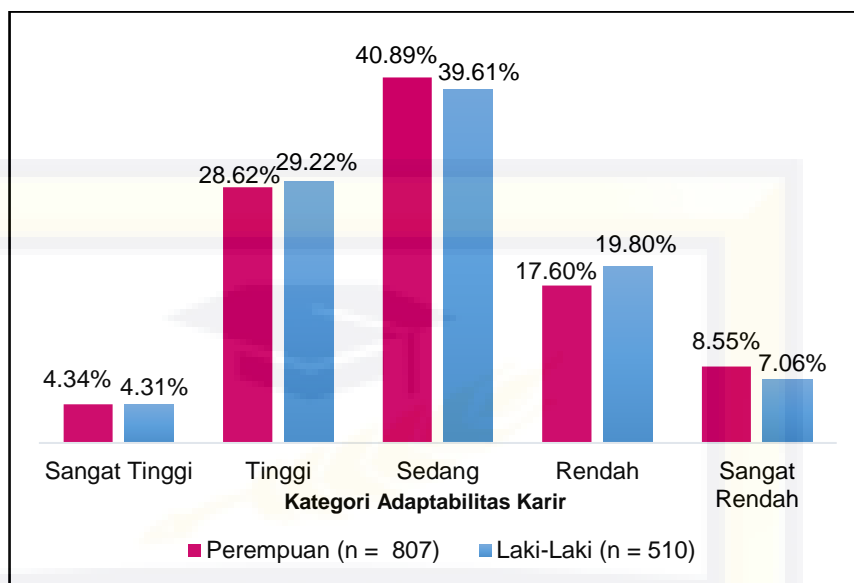
2) Adaptabilitas Karir Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada demografi ini, responden terbagi menjadi dua kategorisasi, yakni responden dengan kategori jenis kelamin perempuan dan responden dengan kategori jenis kelamin laki-laki. Pada demografi ini juga, tingkatan adaptabilitas karir responden akan dilihat berdasarkan jenis kelamin. Adapun frekuensi data yang diperoleh berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13
Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Perempuan	807	61.28%
Laki-laki	510	38.72%

Berdasarkan data yang terlihat pada tabel 4.13, maka dibuatlah kategorisasi tingkat adaptabilitas karir berdasarkan jenis kelamin perempuan dan laki-laki. Terdapat lima kategorisasi di masing-masing jenis kelamin yakni dari tingkat sangat tinggi hingga sangat rendah. Adapun hasil gambaran tingkat adaptabilitas karir berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada diagram berikut:



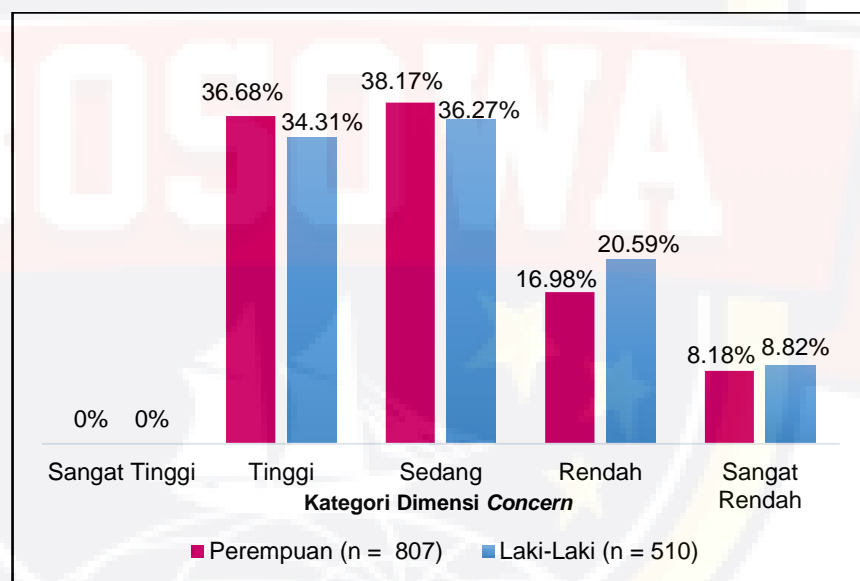
Gambar 8. Gambaran tingkat adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan jenis kelamin.

Pada data yang terlihat pada gambar 8, diperoleh persentase sebesar 4.34% pada responden yang berjenis kelamin perempuan dan 4.31% untuk responden yang berjenis kelamin laki-laki pada kategori tingkat adaptabilitas karir yang sangat tinggi. Adapun data yang diperoleh untuk kategori tingkat adaptabilitas karir yang tinggi, sejumlah 28.62% untuk responden yang berjenis kelamin perempuan dan 29.22% dengan responden yang berjenis kelamin laki-laki.

Untuk kategori adaptabilitas karir dengan tingkatan sedang, persentase yang diperoleh untuk responden yang berjenis kelamin perempuan sebesar 40.89%, sedangkan untuk jenis kelamin laki-laki sebesar 39.61%. Pada kategori adaptabilitas karir tingkatan rendah, diperoleh persentase sebesar 17.6% untuk responden yang berjenis kelamin perempuan dan 19.8% untuk responden yang berjenis kelamin laki-laki. Adapun pada kategori sangat

rendah diperoleh persentase sebesar 8.55% untuk responden yang berjenis kelamin perempuan dan 7.06% untuk responden yang berjenis kelamin laki-laki.

Pada data tingkat adaptabilitas karir berdasarkan jenis kelamin, diperoleh pula hasil terkait kategorisasi responden di setiap dimensi adaptabilitas karir. Data tersebut menunjukkan gambaran kategori tingkatan pada setiap responden di masing-masing dimensi adaptabilitas karir, khususnya berdasarkan jenis kelamin. Adapun hasil gambaran dimensi *concern* berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat di bawah ini:



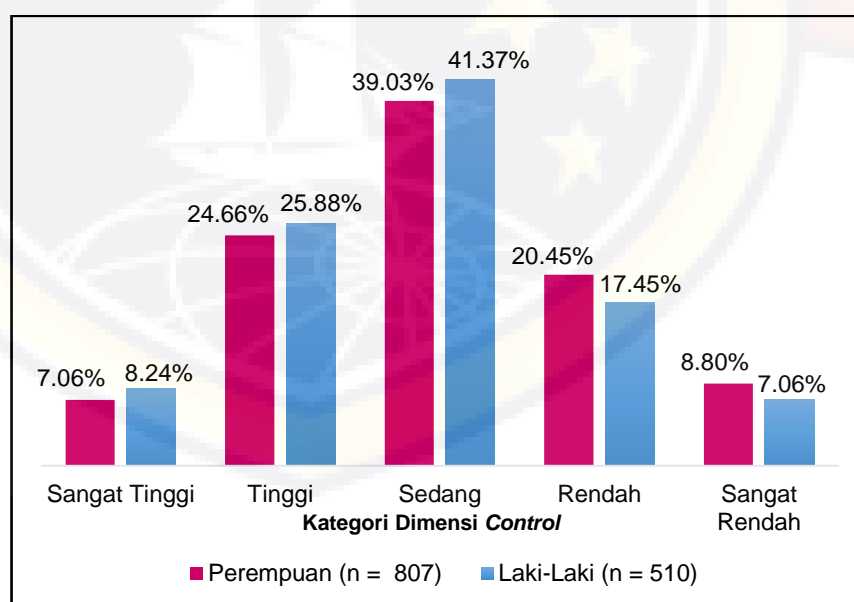
Gambar 9. Gambaran tingkat dimensi *concern* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan jenis kelamin.

Data yang ditampilkan pada gambar 9 menunjukkan bahwa tidak terdapat responden baik laki-laki ataupun perempuan yang memiliki tingkat dimensi *concern* yang sangat tinggi. Namun diperoleh persentase sebesar 36.68% untuk perempuan dan 34.31% untuk laki-laki, bagi responden yang memiliki tingkat

dimensi *concern* yang tinggi. Selain itu, terdapat sebanyak 38.17% responden dengan jenis kelamin perempuan dan 36.27% responden dengan jenis kelamin laki-laki yang memiliki tingkat dimensi *concern* yang tinggi.

Sejumlah 38.17% responden dengan jenis kelamin perempuan dan 36.27% responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki tingkat dimensi *concern* yang sedang. Diperoleh pula persentase sejumlah 16.98% untuk jenis kelamin perempuan dan 20.59% untuk jenis kelamin laki-laki yang memiliki tingkat dimensi *concern* yang rendah. Selanjutnya, terdapat persentase sebesar 8.18% untuk responden dengan jenis kelamin perempuan dan 8.82% responden berjenis kelamin laki-laki yang memiliki tingkat dimensi *concern* yang sangat rendah.

Adapun hasil untuk tingkat dimensi *control* mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan jenis kelamin, yakni:

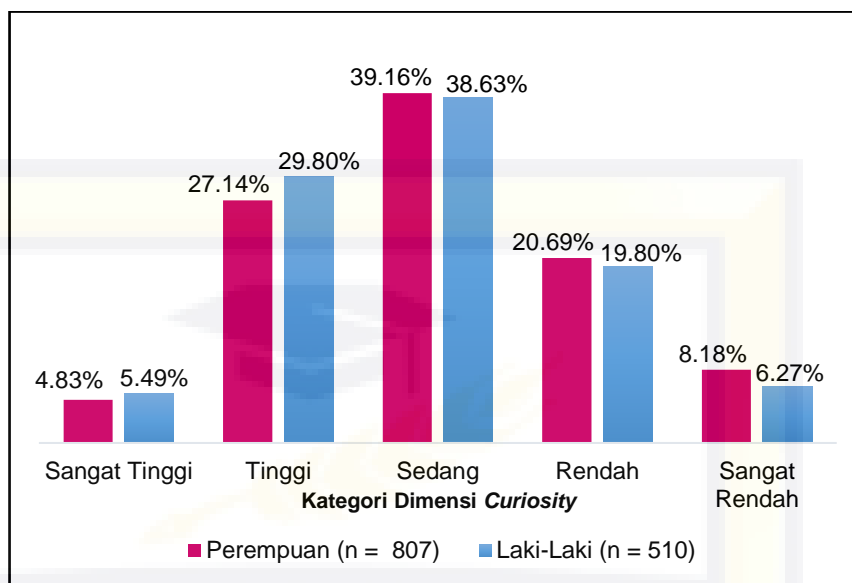


Gambar 10. Gambaran tingkat dimensi *control* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan jenis kelamin.

Data yang ditampilkan pada gambar 10, menunjukkan bahwa sejumlah 7.06% responden yang berjenis kelamin perempuan dan 8.24% responden yang berjenis kelamin laki-laki memiliki tingkat dimensi *control* yang sangat tinggi. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 24.66% untuk responden berjenis kelamin perempuan yang memiliki tingkat dimensi *control* yang tinggi. Untuk responden yang berjenis kelamin laki-laki, diperoleh persentase sebesar 25.88% bagi responden yang memiliki tingkat dimensi *control* yang tinggi.

Adapun sejumlah 39.03% responden yang berjenis kelamin perempuan dan 41.37% responden yang berjenis kelamin laki-laki, memiliki tingkat dimensi *control* yang sedang. Selain itu, diperoleh persentase sebesar 20.45% untuk responden dengan jenis kelamin perempuan yang memiliki tingkat dimensi *control* yang rendah. Sedangkan untuk responden dengan jenis kelamin laki-laki diperoleh persentase sebesar 17.45%. Untuk responden dengan jenis kelamin perempuan yang memiliki tingkat *control* yang sangat rendah diperoleh persentase sebesar 8.8% dan untuk jenis kelamin laki-laki sebesar 7.06%.

Hasil selanjutnya yang diperoleh terkait data adaptabilitas karir berdasarkan jenis kelamin yakni, tingkat dimensi *curiosity* pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar. Dimensi *curiosity* ini adalah dimensi ketiga dalam adaptabilitas karir. Adapun tingkat dimensi *curiosity* mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada diagram berikut ini:



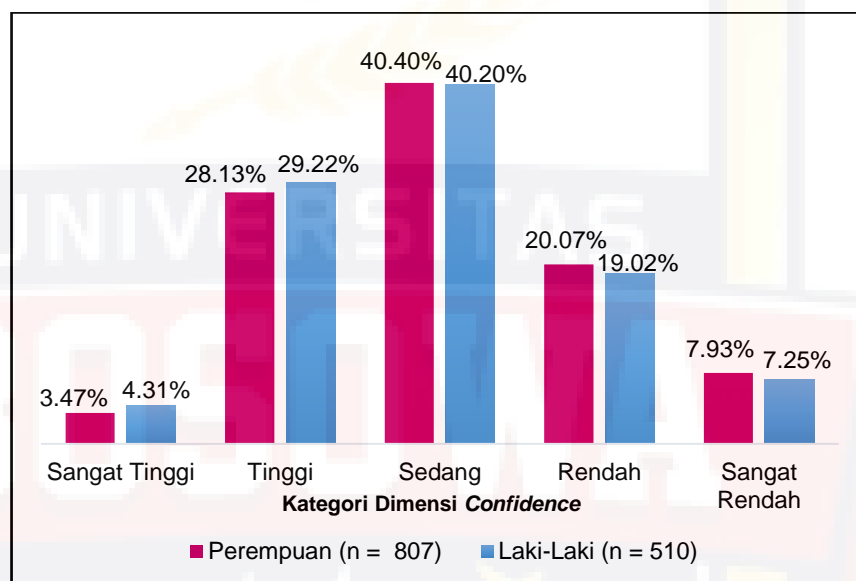
Gambar 11. Gambaran tingkat dimensi *curiosity* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan jenis kelamin.

Data yang terlihat pada gambar 11 menunjukkan bahwa sejumlah 4.83% responden dengan jenis kelamin perempuan memiliki tingkat dimensi *curiosity* yang sangat tinggi, dan sejumlah 5.49% untuk responden dengan jenis kelamin laki-laki. Pada tingkat dimensi *curiosity* yang tinggi, diperoleh persentase sebesar 27.14% untuk responden dengan jenis kelamin perempuan dan 29.8% untuk laki-laki. Diperoleh pula persentase sejumlah 39.16% pada responden dengan jenis kelamin perempuan yang memiliki tingkat dimensi *curiosity* yang sedang.

Pada responden dengan jenis kelamin laki-laki, diperoleh persentase sebesar 38.63% yang memiliki tingkat dimensi *curiosity* yang sedang. Selain itu, sejumlah 20.69% responden yang berjenis kelamin perempuan memiliki tingkat dimensi *curiosity* yang rendah. Kemudian untuk responden dengan jenis kelamin laki-laki diperoleh persentase sebesar 19.8%. Adapun persentase sejumlah 8.18%

untuk responden dengan jenis kelamin perempuan dan 6.27% untuk responden dengan jenis kelamin laki-laki yang memiliki tingkat dimensi *curiosity* yang sangat rendah.

Dimensi yang keempat dalam adaptabilitas karir, yakni dimensi *confidence*. Adapun tingkat dimensi *confidence* mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan jenis kelamin, yakni:



Gambar 12. Gambaran tingkat dimensi *confidence* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan jenis kelamin.

Data yang ditampilkan pada gambar 12 menunjukkan bahwa sejumlah 3.47% responden yang berjenis kelamin perempuan memiliki tingkat dimensi *confidence* yang sangat tinggi. Sedangkan untuk responden yang berjenis kelamin laki-laki diperoleh persentase sebesar 4.31% untuk dimensi *confidence* yang sangat tinggi. Selain itu diperoleh persentase sebesar 28.13% untuk responden dengan jenis kelamin perempuan dan 29.22% untuk responden dengan jenis kelamin laki-laki yang memiliki tingkat dimensi *confidence* yang tinggi.

Diperoleh persentase sejumlah 40.4% untuk responden dengan jenis kelamin perempuan yang memiliki tingkat dimensi *confidence* yang sangat tinggi. Sedangkan, untuk responden dengan jenis kelamin laki-laki diperoleh persentase sebesar 40.2%. Pada jenis kelamin perempuan diperoleh pula persentase sejumlah 20.07% dan pada jenis kelamin laki-laki sejumlah 19.02% untuk responden yang memiliki tingkat dimensi *confidence* yang rendah. Selain itu diperoleh persentase 7.93% untuk perempuan dan 7.25% untuk laki-laki pada responden yang memiliki tingkat dimensi *confidence* yang sangat rendah.

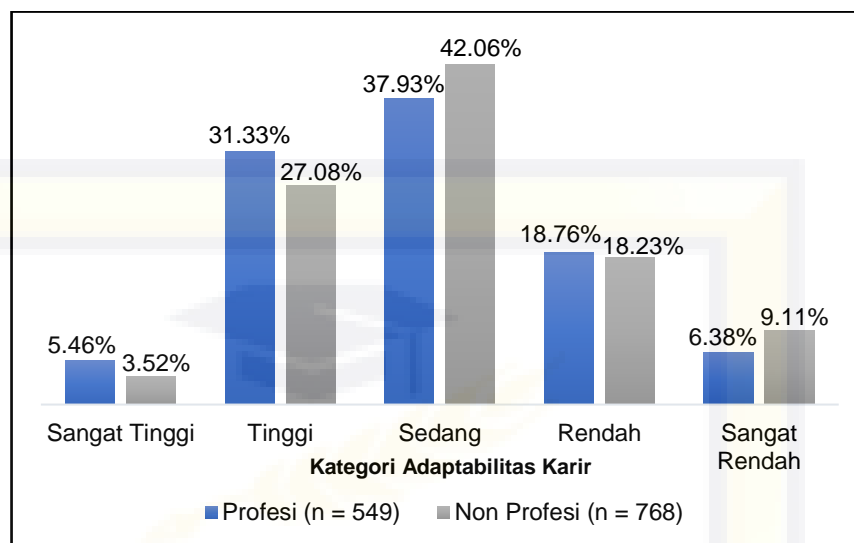
3) Adaptabilitas Karir Berdasarkan Jenis Jurusan

Pada demografi jenis jurusan, responden dikategorikan menjadi dua kategori. Kedua kategori tersebut yakni responden dengan kategori jurusan profesi dan responden dengan kategori jurusan non profesi. Adapun frekuensi data yang diperoleh berdasarkan jurusan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.14
Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Jurusan

Jurusan	Jumlah	Persentase
Profesi	549	41.84%
Non Profesi	768	58.16%

Berdasarkan data yang terlihat pada tabel 4.14, maka peneliti membuat kategorisasi tingkat adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir berdasarkan kategori jurusan profesi dan non profesi. Adapun hasil tingkat adaptabilitas karir berdasarkan jurusan dapat dilihat pada diagram di bawah ini:



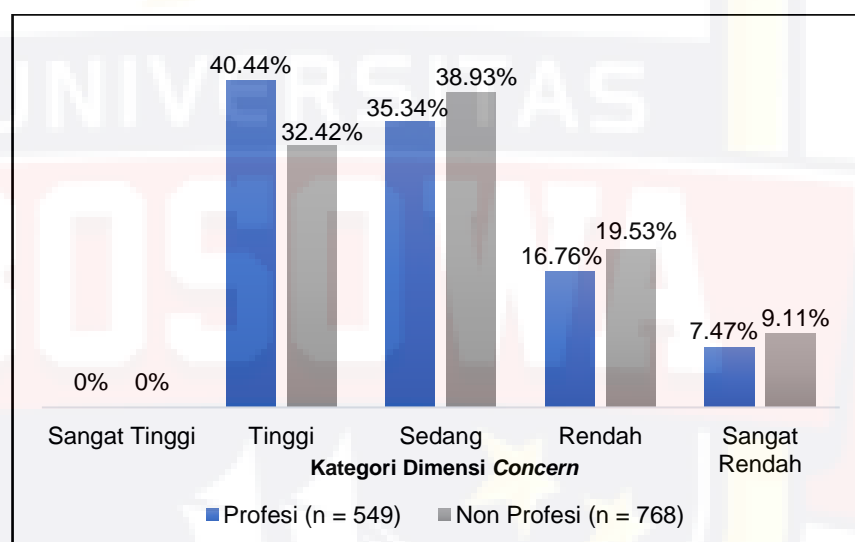
Gambar 13. Gambaran tingkat adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan jenis jurusan.

Data yang ditampilkan pada gambar 13, menunjukkan bahwa sebanyak 5.46% responden dari kategori jurusan profesi dan 3.52% dari jurusan non profesi, memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sangat tinggi. Selain itu, diperoleh pula persentase sebesar 31.33% untuk responden dengan kategori jurusan profesi dan 27.08% untuk responden dengan kategori jurusan non profesi yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang tinggi.

Pada kategori tingkat adaptabilitas karir yang sedang, terdapat sejumlah 37.93% untuk responden dengan jurusan profesi dan 42.06% untuk responden dengan kategori jurusan non profesi. Adapun untuk kategori tingkatan adaptabilitas karir yang rendah, diperoleh persentase sebesar 18.76% untuk responden dengan jurusan profesi. Untuk responden dengan jurusan non profesi, diperoleh persentase sebesar 18.23%. Selain itu, pada kategori tingkat adaptabilitas karir yang sangat rendah, diperoleh persentase sebesar 6.38% untuk responden dengan kategori

jurusan profesi dan diperoleh persentase sebesar 9.11% untuk responden dengan kategori jurusan non profesi.

Pada data mengenai tingkat adaptabilitas karir berdasarkan jurusan, diperoleh pula hasil terkait kategorisasi responden pada setiap dimensi adaptabilitas karir. Data tersebut menunjukkan gambaran kategori tingkatan responden di masing-masing dimensi adaptabilitas karir, khususnya berdasarkan jurusan. Adapun hasil gambaran dimensi *concern* berdasarkan jenis jurusan yakni:



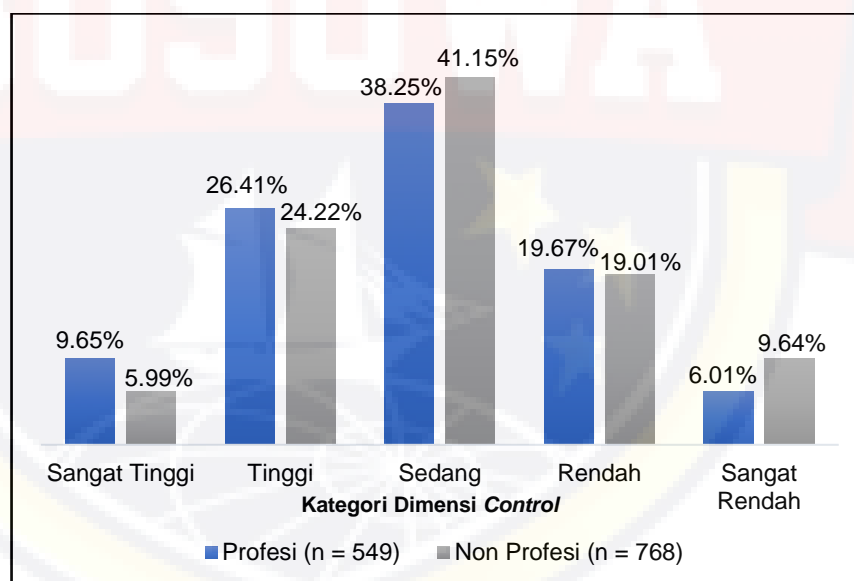
Gambar 14. Gambaran tingkat dimensi *concern* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan jenis jurusan.

Data yang ditampilkan pada gambar 14 menunjukkan bahwa tidak ada responden dari kedua kategori jurusan yang memiliki tingkat dimensi *concern* yang sangat tinggi. Pada kategori profesi, diperoleh persentase sejumlah 40.44% untuk responden yang memiliki tingkat dimensi *concern* yang tinggi. Diperoleh pula persentase sejumlah 35.34% untuk responden yang memiliki tingkat dimensi *concern* yang sedang. Selain itu, sejumlah 16.76% responden yang memiliki tingkat dimensi *concern* yang rendah dan

sejumlah 7.47% responden yang berasal dari kategori profesi memiliki tingkat dimensi *concern* yang sangat rendah.

Pada kategori non profesi, sejumlah 32.42% responden memiliki tingkat dimensi *concern* yang tinggi. Diperoleh pula persentase sejumlah 38.93% untuk responden yang memiliki tingkat dimensi *concern* yang sedang. Selain itu, diperoleh persentase sejumlah 19.53% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang rendah, dan 9.11% untuk responden yang memiliki tingkat dimensi *concern* yang sangat rendah.

Dimensi yang kedua dalam adaptabilitas karir, yakni dimensi *control*. Adapun tingkat dimensi *control* mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan jenis jurusannya yakni:



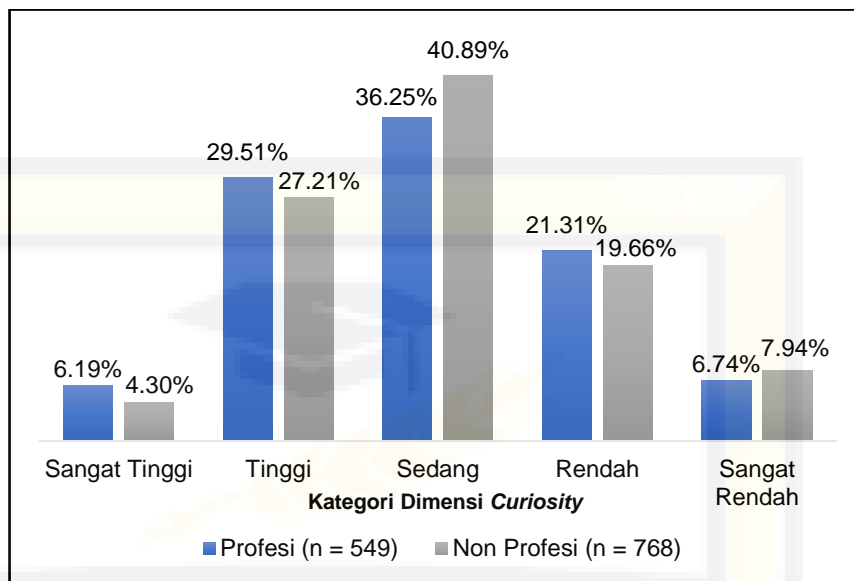
Gambar 15. Gambaran tingkat dimensi *control* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan jenis jurusan.

Pada gambar 15 terlihat bahwa untuk kategori profesi, sejumlah 9.65% responden memiliki tingkat dimensi *control* yang sangat tinggi. Selain itu, terdapat sejumlah 26.41% responden yang

memiliki tingkat dimensi *control* yang tinggi. Diperoleh pula persentase sejumlah 38.25% untuk responden yang memiliki tingkat dimensi *control* yang sedang. Adapun persentase yang diperoleh sejumlah 19.67% untuk responden yang memiliki tingkat dimensi *control* yang rendah dan 6.01% untuk responden yang memiliki tingkat dimensi *control* yang sangat rendah.

Pada kategori non profesi diperoleh persentase sejumlah 5.99% untuk responden yang memiliki tingkat dimensi *control* yang sangat tinggi. Selain itu diperoleh persentase sejumlah 24.22% bagi responden yang memiliki tingkat dimensi *control* yang tinggi. Untuk responden dengan tingkat dimensi yang sedang diperoleh persentase sejumlah 41.15%. Adapun persentase sejumlah 19.01% diperoleh untuk responden yang memiliki tingkat dimensi *confidence* yang rendah dan sejumlah 9.64% untuk responden pada kategori non profesi yang memiliki tingkat dimensi *confidence* yang sangat rendah.

Hasil selanjutnya yang diperoleh yakni, tingkat dimensi *curiosity* pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan jenis jurusannya. Dimensi *curiosity* ini merupakan dimensi yang ketiga dalam variabel adaptabilitas karir. Dimensi *curiosity* berkaitan dengan rasa ingin tahu individu, yang dibarengi dengan eksplorasi diri. Pada kategorisasi ini, akan dijelaskan lima tingkat dimensi *curiosity* untuk jurusan profesi dan jurusan non profesi. Adapun tingkat dimensi *curiosity* mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan jenis jurusannya yakni:



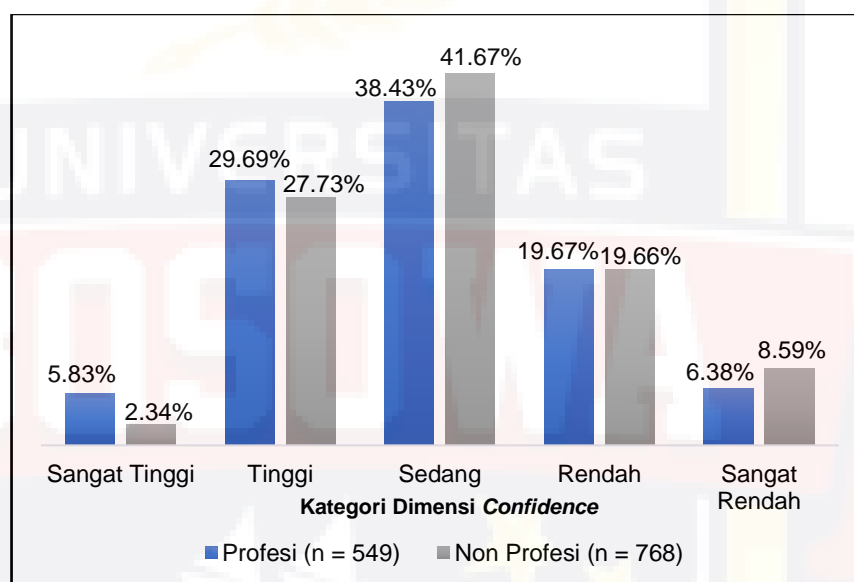
Gambar 16. Gambaran tingkat dimensi *curiosity* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan jenis jurusan.

Data yang terlihat pada gambar 16 menunjukkan bahwa sejumlah 6.19% responden pada kategori profesi memiliki tingkat dimensi *curiosity* yang sangat tinggi. Untuk tingkat dimensi *curiosity* yang tinggi, diperoleh persentase sebesar 29.51% pada responden kategori profesi. Selanjutnya, sejumlah 36.25% responden memiliki tingkat dimensi *curiosity* yang sedang. Adapun persentase yang diperoleh sejumlah 21.31% untuk responden yang memiliki dimensi *curiosity* yang rendah dan 6.74% untuk responden yang memiliki tingkat dimensi *curiosity* sangat rendah.

Pada kategori non profesi, diperoleh persentase sebesar 4.3% untuk responden yang memiliki tingkat dimensi *curiosity* yang sangat tinggi. Sedangkan untuk tingkat dimensi *curiosity* yang tinggi diperoleh persentase sebesar 27.21%. Adapun persentase yang diperoleh untuk responden dengan tingkat dimensi *curiosity* yang sedang yakni 40.89%. Selain itu, untuk responden yang memiliki

tingkat dimensi *curiosity* yang rendah sejumlah 19.66% dan untuk responden yang memiliki tingkat dimensi *curiosity* yang sangat rendah diperoleh persentase sebesar 7.94%.

Dimensi yang keempat dalam adaptabilitas karir, yakni dimensi *confidence*. Adapun tingkat dimensi *confidence* dalam adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan jenis jurusannya, dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 17. Gambaran tingkat dimensi *confidence* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan jenis jurusan.

Data yang terlihat pada gambar 17 menunjukkan bahwa diperoleh persentase sejumlah 5.83% pada kategori jurusan profesi yang memiliki tingkat dimensi *confidence* sangat tinggi. Adapun persentase sebesar 29.69% untuk responden yang memiliki tingkat dimensi *confidence* yang tinggi. Untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang sedang pada kategori jurusan profesi, diperoleh persentase sejumlah 38.43%. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 19.67% untuk responden yang memiliki

tingkat *confidence* yang rendah dan 6.38% untuk tingkat *confidence* yang sangat rendah.

Pada kategori non profesi diperoleh persentase sejumlah 2.34% untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang sangat tinggi. Diperoleh pula persentase sebesar 27.73% untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang tinggi. Adapun persentase yang diperoleh sebesar 41.67% untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang sedang. Selain itu diperoleh pula persentase sejumlah 19.66% untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang rendah dan 8.59% untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang sangat rendah.

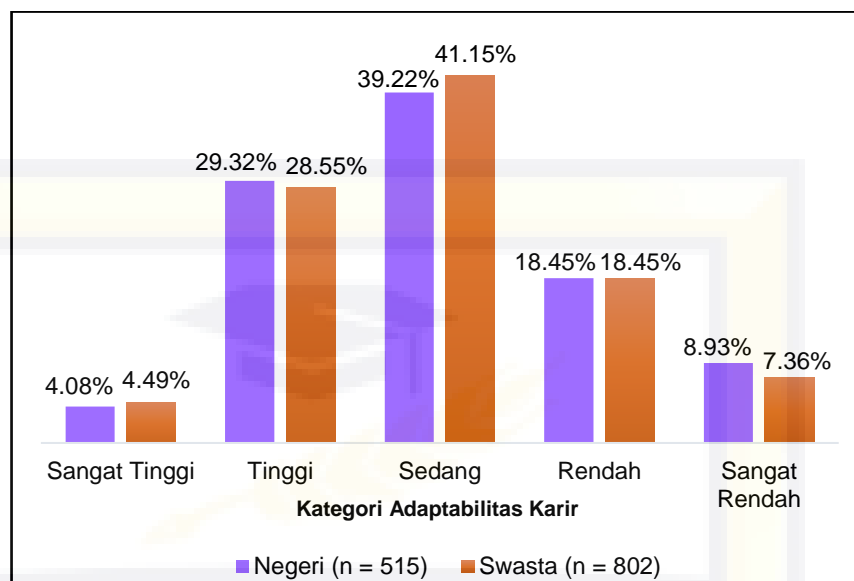
4) Adaptabilitas Karir Berdasarkan Institusi Pendidikan

Demografi yang berikutnya yakni institusi pendidikan. Pada demografi ini, responden terbagi menjadi dua kategori yakni institusi pendidikan yang berstatus negeri dan institusi pendidikan yang berstatus swasta. Adapun frekuensi data pada masing-masing kategori dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.15
Frekuensi Responden Berdasarkan Status Institusi Pendidikan

Institusi Pendidikan	Jumlah	Persentase
Negeri	515	39.1%
Swasta	802	60.9%

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 4.15, hasil kategori tingkat adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan institusi pendidikan, dapat dilihat pada diagram di bawah ini:



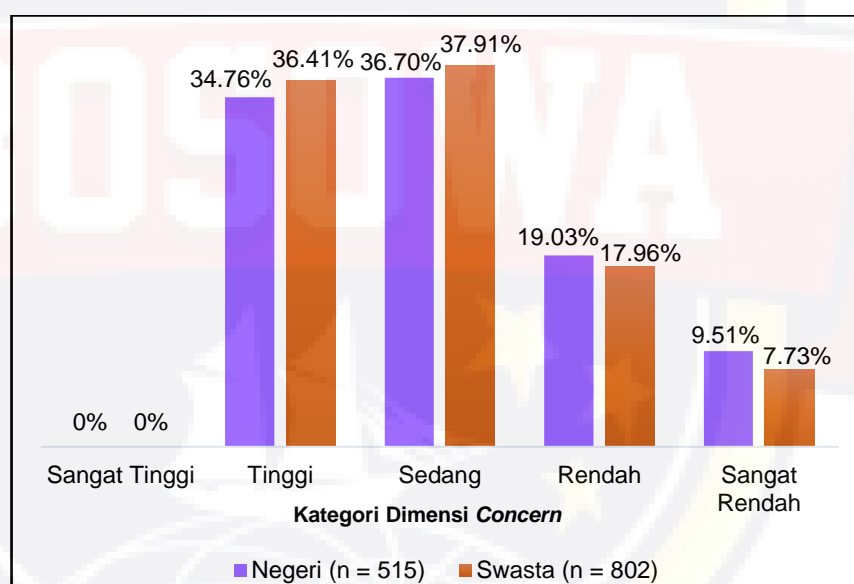
Gambar 18. Gambaran tingkat adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan status institusi pendidikan.

Data yang ditampilkan pada gambar 18 menunjukkan bahwa pada kategori institusi pendidikan yang berstatus negeri, diperoleh persentase sejumlah 4.08% untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sangat tinggi. Adapun untuk tingkat adaptabilitas karir yang tinggi diperoleh persentase sejumlah 29.32% dan untuk tingkat sedang sebesar 39.22%. Selain itu, diperoleh persentase sejumlah 18.45% untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang rendah dan 8.93% untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir sangat rendah.

Pada kategori institusi pendidikan yang berstatus swasta, diperoleh persentase sejumlah 4.49% untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sangat tinggi dan 28.55% untuk tingkat yang tinggi. Adapun persentase yang diperoleh sejumlah 41.15% untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sedang. Selain itu, diperoleh persentase

sejumlah 18.45% untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang rendah dan 7.36% untuk tingkatan yang sangat rendah.

Pada data mengenai tingkat adaptabilitas karir berdasarkan institusi pendidikan, diperoleh pula hasil terkait kategorisasi responden pada setiap dimensi adaptabilitas karir. Data tersebut menunjukkan gambaran kategori tingkatan responden di masing-masing dimensi adaptabilitas karir, khususnya berdasarkan institusi pendidikan. Adapun hasil gambaran dimensi *concern* berdasarkan institusi pendidikan yakni:



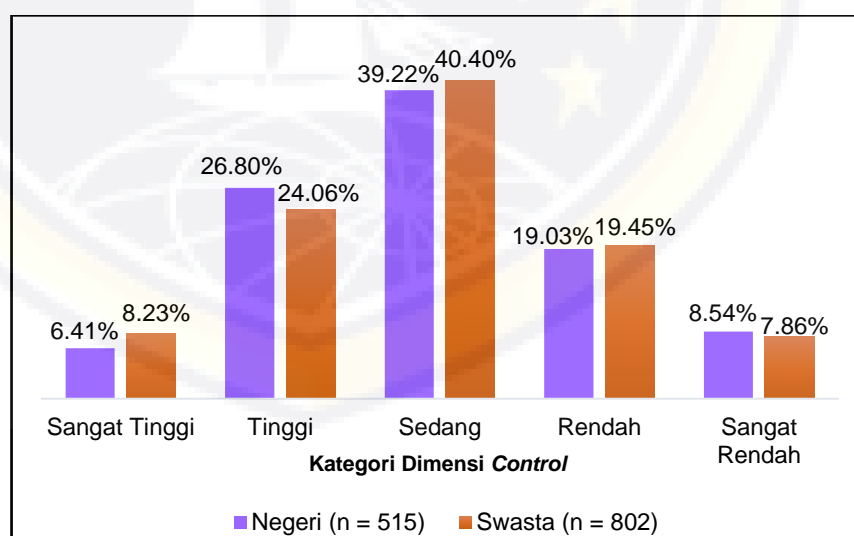
Gambar 19. Gambaran tingkat dimensi *concern* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan status institusi pendidikan.

Data yang terlihat pada gambar 19 menunjukkan bahwa tidak ada satupun responden dari kedua kategori institusi yang memiliki responden dengan tingkat *concern* yang sangat tinggi. Namun untuk kategori negeri, diperoleh persentase sejumlah 34.76% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang tinggi. Selain itu

diperoleh pula persentase sejumlah 36.7% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang sedang. Adapun persentase yang diperoleh untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang rendah sebesar 19.03% dan untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang sangat rendah sebesar 9.51%.

Pada kategori swasta, diperoleh persentase sejumlah 36.41% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang tinggi. Adapun persentase sebesar 37.91% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang sedang. Selain itu, diperoleh persentase sejumlah 17.96% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang rendah dan 7.73% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang sangat rendah.

Dimensi yang kedua dalam adaptabilitas karir, yakni dimensi *control*. Adapun tingkat dimensi *control* dalam adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan institusi pendidikannya, dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

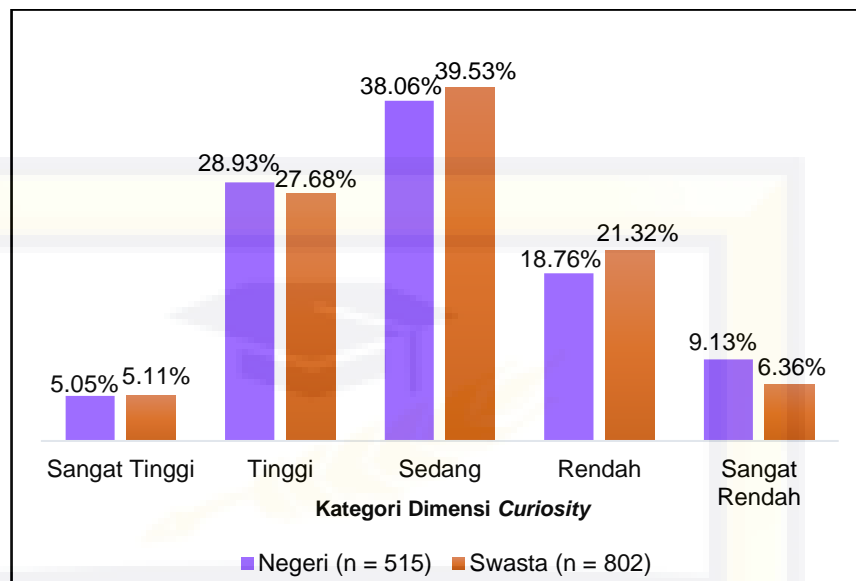


Gambar 20. Gambaran tingkat dimensi *control* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan status institusi pendidikan.

Data yang terlihat pada gambar 20 menunjukkan bahwa pada kategori negeri, diperoleh persentase sejumlah 6.41% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang sangat tinggi dan 26.8% untuk tingkat yang tinggi. Adapun persentase yang diperoleh sejumlah 39.22% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang sedang. Selain itu diperoleh persentase sejumlah 19.03% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang rendah dan 8.54% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang sangat rendah.

Pada kategori swasta, diperoleh persentase sejumlah 8.23% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang sangat tinggi dan 24.06% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang tinggi. Selain itu, pada kategori swasta juga diperoleh persentase sejumlah 40.4% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang sedang. Adapun persentase yang diperoleh sejumlah 19.45% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang rendah dan 7.86% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang sangat rendah.

Hasil selanjutnya yang diperoleh yakni, tingkat dimensi *curiosity* pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar. Dimensi *curiosity* ini merupakan dimensi yang ketiga dalam variabel adaptabilitas karir. Pada kategorisasi ini, akan dijelaskan lima tingkat dimensi *curiosity* untuk kategori negeri dan swasta. Adapun tingkat dimensi *curiosity* mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan institusi pendidikan:



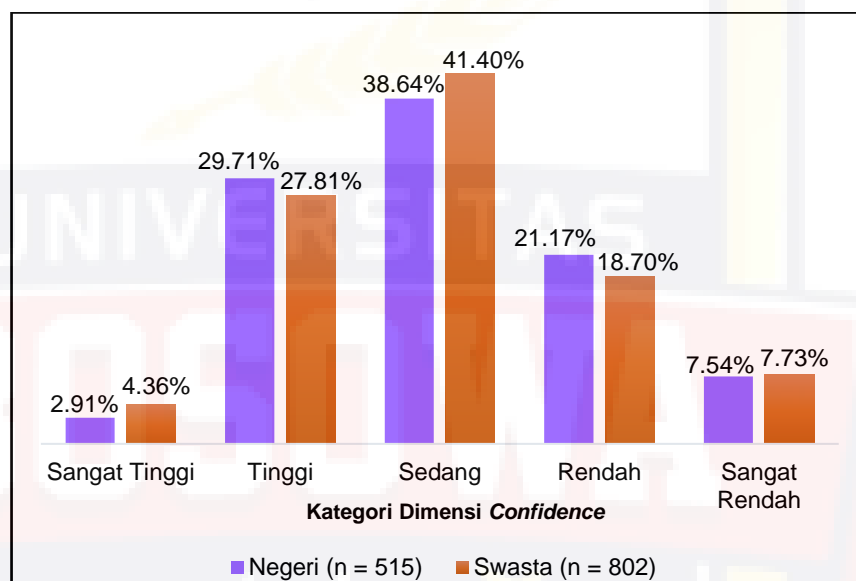
Gambar 21. Gambaran tingkat dimensi *curiosity* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan status institusi pendidikan.

Data yang terlihat pada gambar 21 menunjukkan bahwa pada kategori institusi pendidikan yang berstatus negeri, diperoleh persentase sejumlah 5.05% untuk responden yang memiliki tingkat *curiosity* yang sangat tinggi dan 28.93% untuk tingkat *curiosity* yang tinggi. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 38.06% untuk responden yang memiliki tingkat *curiosity* yang sedang. Adapun persentase yang diperoleh sejumlah 18.76% untuk responden yang memiliki tingkat *curiosity* yang rendah dan 9.13% untuk tingkat yang sangat rendah.

Pada kategori institusi pendidikan yang berstatus swasta, diperoleh persentase sejumlah 5.11% untuk responden yang memiliki tingkat *curiosity* yang sangat tinggi dan 27.68% untuk tingkat *curiosity* yang tinggi. Adapun persentase yang diperoleh sejumlah 39.53% untuk responden yang memiliki tingkat *curiosity* yang sedang. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah

21.32% untuk responden yang memiliki tingkat *curiosity* yang rendah dan 6.36% untuk tingkat *curiosity* yang sangat rendah.

Dimensi yang keempat dalam adaptabilitas karir, yakni dimensi *confidence*. Adapun tingkat dimensi *confidence* dalam adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan institusi pendidikan, dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 22. Gambaran tingkat dimensi *confidence* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan status institusi pendidikan.

Data yang terlihat pada gambar 22 menunjukkan bahwa pada kategori negeri, diperoleh persentase sejumlah 2.91% untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang sangat tinggi dan 29.71% untuk tingkat *confidence* yang tinggi. Adapun persentase yang diperoleh sejumlah 38.64% untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang sedang. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 21.17% untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang rendah dan 7.54% untuk tingkat *confidence* yang sangat rendah.

Pada kategori swasta, diperoleh persentase sejumlah 4.36% untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang sangat tinggi dan 27.81% untuk tingkat *confidence* yang tinggi. Adapun persentase yang diperoleh sebesar 41.4% untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang sedang. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 18.7% untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang rendah dan 7.73% untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang sangat rendah.

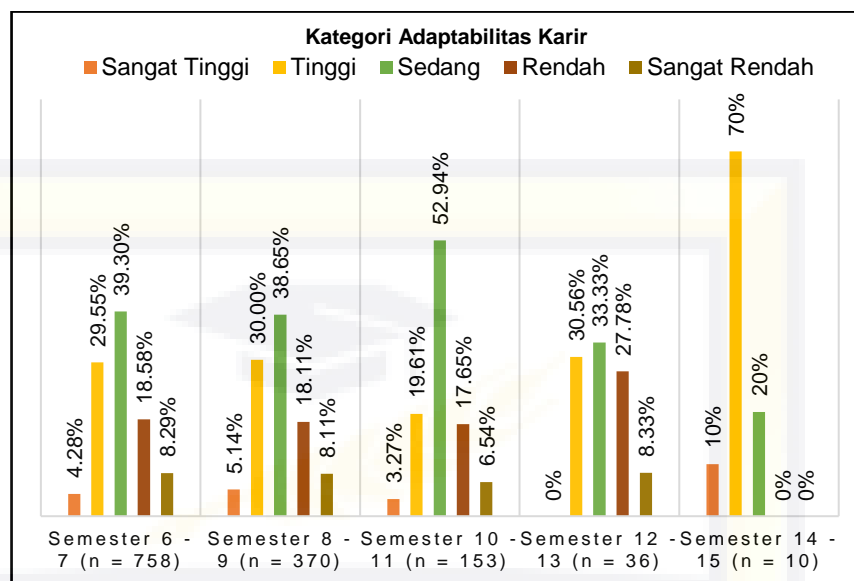
5) Adaptabilitas Karir Berdasarkan Semester

Demografi yang berikutnya yakni semester. Pada demografi ini, responden terbagi menjadi lima kategori yakni semester 6-7, semester 8-9, semester 10-11, semester 12-13, dan semester 14-15. Masing-masing kategori semester memperoleh frekuensi responden yang berbeda-beda. Adapun frekuensi data pada masing-masing kategori dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.16
Frekuensi Responden Berdasarkan Semester

Semester	Jumlah	Persentase
Semester 6-7	748	56.8%
Semester 8-9	370	28.09%
Semester 10-11	153	11.62%
Semester 12-13	36	2.73%
Semester 14-15	10	0.76%

Selain data yang ditunjukkan pada tabel 4.16, diperoleh pula hasil kategori tingkat adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan semesternya. Data tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 23. Gambaran tingkat adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan semester.

Pada gambar 23, diperoleh data bahwa pada kategori semester 6-7 terdapat sejumlah 4.28% responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sangat tinggi dan 29.55% untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang tinggi. Adapun pada kategori semester 6-7 diperoleh persentase sejumlah 39.3% untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sedang. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 18.58% untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang rendah dan 8.29% responden memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sangat rendah.

Pada kategori semester 8-9, diperoleh persentase sejumlah 5.14% untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sangat tinggi dan sejumlah 30% untuk tingkat yang tinggi. Adapun sejumlah 38.65% pada kategori ini memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sedang. Diperoleh pula persentase sebesar

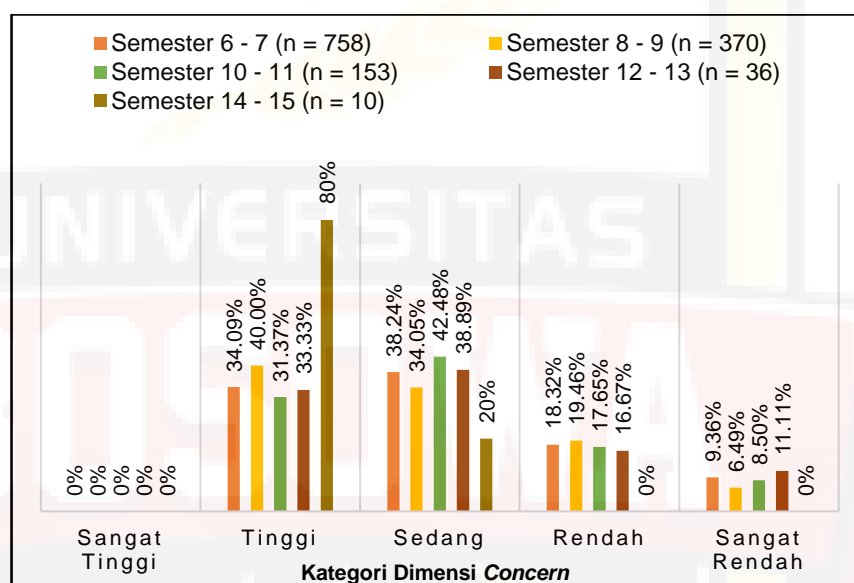
18.11% untuk responden yang memiliki kategori rendah dan 8.11% untuk responden yang memiliki tingkat yang sangat rendah.

Pada kategori semester 10-11, sejumlah 3.27% responden memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sangat tinggi dan 19.61% responden memiliki tingkat yang tinggi. Selain itu sejumlah 52.94% responden memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sedang. Adapun persentase yang diperoleh sejumlah 17.65% untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang rendah dan 6.54% untuk tingkat yang sangat rendah.

Pada kategori semester 12-13 tidak terdapat responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sangat tinggi. Namun diperoleh persentase sejumlah 30.56% untuk responden pada kategori ini yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang tinggi. Selain itu, diperoleh pula persentase sebesar 33.33% untuk responden yang memiliki tingkat karir yang sedang. Adapun persentase sejumlah 27.78% untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang rendah dan 8.33% untuk tingkat yang sangat rendah.

Pada kategori semester 14-15, diperoleh persentase sebesar 10% untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sangat tinggi dan sejumlah 70% untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang tinggi. Adapun sejumlah 20% pada kategori usia ini memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sedang. Namun pada kategori ini, tidak terdapat responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang rendah maupun sangat rendah.

Pada data mengenai tingkat adaptabilitas karir berdasarkan semester, diperoleh pula hasil terkait kategorisasi responden pada setiap dimensi adaptabilitas karir. Data tersebut menunjukkan gambaran tingkatan responden di masing-masing dimensi adaptabilitas karir, khususnya berdasarkan semester. Adapun hasil gambaran dimensi *concern* berdasarkan semester yakni:



Gambar 24. Gambaran tingkat dimensi *concern* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan semester.

Pada data yang ditunjukkan gambar 24, terlihat bahwa tidak ada satupun responden yang memiliki tingkat *concern* yang sangat tinggi apabila ditinjau dari demografi semester. Untuk kategori semester 6-7, diperoleh persentase sejumlah 34.09% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang tinggi. Adapun persentase sejumlah 38.24% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang sedang. Selain itu, diperoleh persentase sejumlah 18.32% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang rendah dan 9.36% untuk tingkat yang sangat rendah.

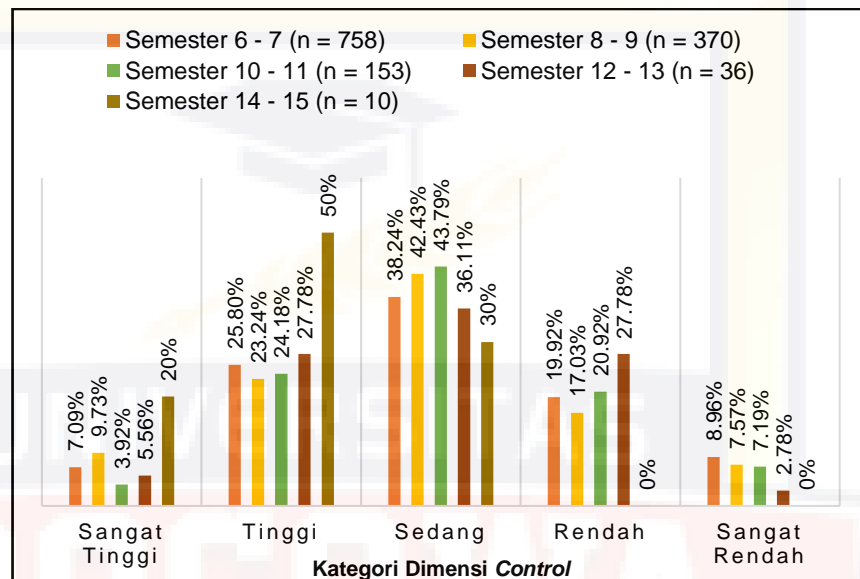
Pada kategori semester 8-9, diperoleh persentase sebesar 40% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang tinggi. Adapun sejumlah 34.05% responden memiliki tingkat *concern* yang sedang. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 19.46% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang rendah dan persentase sejumlah 6.49% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang sangat rendah.

Pada kategori semester 10-11, sejumlah 31.37% responden memiliki tingkat *concern* yang tinggi. Diperoleh pula persentase sejumlah 42.48% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang sedang. Pada tingkat *concern* yang rendah, terdapat sejumlah 17.65% responden dalam kategori ini. Adapun 8.5% responden memiliki tingkat *concern* yang sangat rendah.

Pada kategori semester 12-13, diperoleh persentase sebesar 33.33% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang tinggi. Untuk kategori yang sama pula, sejumlah 38.89% responden memiliki tingkat *concern* yang sedang. Adapun persentase yang diperoleh untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang rendah yakni sebesar 16.67%, dan sejumlah 11.11% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang sangat rendah.

Pada kategori semester 14-15 diperoleh persentase sebesar 80% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang tinggi. Adapun sejumlah 20% responden dalam kategori ini memiliki tingkat *concern* yang sedang. Namun pada kategori ini tidak terlihat adanya responden yang memiliki tingkat *concern* yang rendah.

Dimensi yang kedua dalam adaptabilitas karir, yakni dimensi *control*. Adapun tingkat dimensi *control* mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan semesternya, yakni:



Gambar 25. Gambaran tingkat dimensi *control* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan semester.

Data yang terlihat pada gambar 25 menunjukkan bahwa sejumlah 7.09% responden pada kategori semester 6-7 memiliki tingkat *control* yang sangat tinggi dan sejumlah 25.8% untuk tingkat yang tinggi. Adapun persentase sejumlah 38.24% diperoleh untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang sedang. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 19.92% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang rendah dan 8.96% untuk tingkat *control* yang sangat rendah.

Pada kategori semester 8-9, terlihat bahwa 9.73% memiliki tingkat *control* yang sangat tinggi dan sejumlah 23.24% responden memiliki tingkat *control* yang tinggi. Diperoleh pula persentase sebesar 42.43% untuk responden yang memiliki tingkat *control*

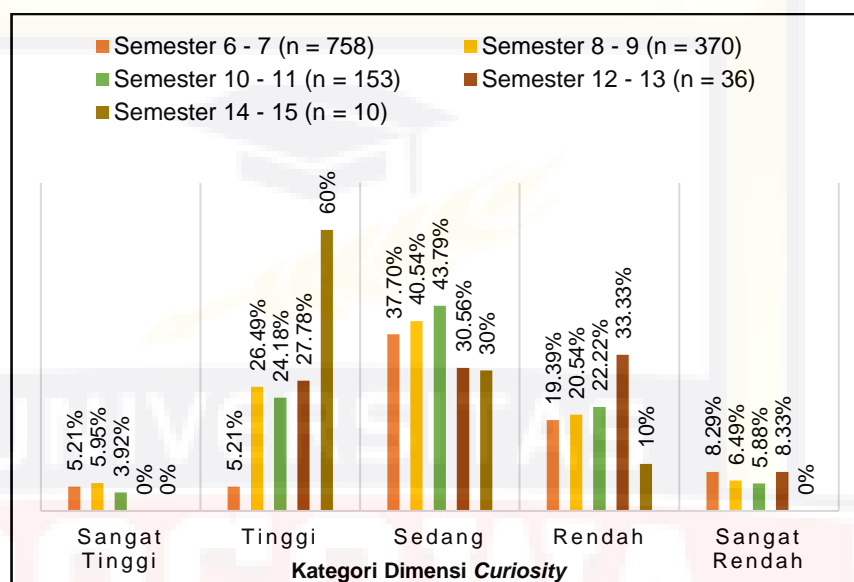
yang sedang. Adapun persentase yang diperoleh untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang rendah yakni 19.03% dan 7.57% untuk responden dengan tingkat *control* yang sangat rendah.

Pada kategori semester 10-11, diperoleh persentase sejumlah 3.92% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang sangat tinggi dan persentase sejumlah 24.18% untuk responden yang memiliki tingkat yang tinggi. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 43.79% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang sedang berdasarkan kategori ini. Adapun persentase sejumlah 20.92% diperoleh untuk responden dengan tingkat *control* yang rendah dan 7.19% dengan tingkat yang sangat rendah.

Pada kategori semester 12-13, diperoleh persentase sejumlah 5.56% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang sangat tinggi. Adapun untuk responden dengan tingkat *control* yang tinggi diperoleh persentase sebesar 27.78%. Pada kategori ini juga diperoleh persentase sejumlah 36.11% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang sedang. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 27.78% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang rendah dan 2.78% untuk sangat rendah.

Pada kategori semester 14-15, persentase sejumlah 20% menunjukkan responden yang memiliki tingkat *control* yang sangat tinggi dan sejumlah 50% untuk tingkat yang tinggi. Selain itu, persentase sejumlah 30% diperoleh untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang sedang. Namun pada kategori ini, tidak ada responden yang memiliki tingkat *control* yang rendah.

Dimensi yang ketiga dalam adaptabilitas karir, yakni dimensi *curiosity*. Adapun tingkat dimensi *curiosity* mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan semesternya, yakni:



Gambar 26. Gambaran tingkat dimensi *curiosity* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan semester.

Pada data gambar 26 terlihat bahwa diperoleh persentase sejumlah 5.21% untuk responden pada kategori semester 6-7 yang memiliki tingkat *curiosity* yang sangat tinggi dan sejumlah 5.21% untuk responden dengan tingkat *curiosity* yang tinggi. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 37.7% untuk responden pada kategori ini yang memiliki tingkat *curiosity* yang sedang. Adapun persentase sejumlah 19.39% untuk responden dengan tingkat *curiosity* yang rendah dan 8.29% untuk tingkat yang sangat rendah.

Pada kategori semester 8-9, diperoleh persentase sejumlah 5.95% untuk responden dengan tingkat *curiosity* yang sangat tinggi, serta persentase sejumlah 26.49% untuk tingkat yang tinggi. Adapun persentase sejumlah 40.54% untuk responden pada

kategori ini yang memiliki tingkat *curiosity* yang sedang. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 20.54% untuk responden yang memiliki tingkat *curiosity* yang rendah dan 6.49% untuk tingkat yang sangat rendah.

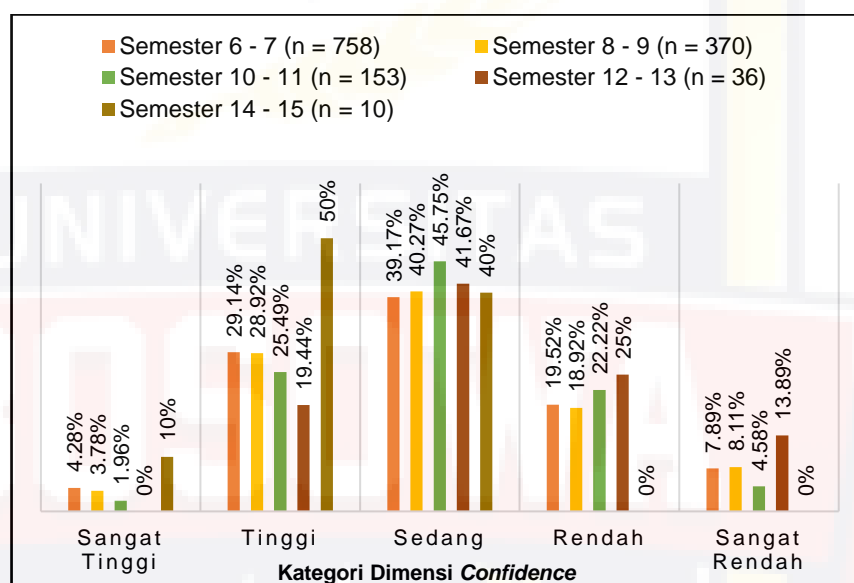
Pada kategori semester 10-11, diperoleh persentase sejumlah 3.92% untuk responden dengan tingkat *curiosity* yang sangat tinggi dan 24.18% untuk responden dengan tingkat *curiosity* yang tinggi. Selain itu diperoleh pula persentase sebesar 43.79% untuk responden pada kategori ini yang memiliki tingkat *curiosity* yang sedang. Adapun persentase sejumlah 22.22% diperoleh untuk responden dengan tingkat *curiosity* yang rendah dan 5.88% untuk tingkat yang sangat rendah.

Pada kategori semester 12-13, tidak diperolehnya responden yang memiliki tingkat *curiosity* yang sangat tinggi. Namun pada kategori ini diperoleh persentase sejumlah 27.78% untuk responden dengan tingkat *curiosity* yang tinggi dan 30.56% untuk responden dengan tingkat *curiosity* yang sedang. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 33.33% untuk responden yang memiliki tingkat *curiosity* yang rendah dan 8.33% untuk tingkat yang sangat rendah.

Pada kategori semester yang terakhir yakni 14-15, tidak ditemukannya responden yang memiliki tingkat *curiosity* yang sangat tinggi maupun sangat rendah. Namun pada kategori ini, diperoleh persentase sejumlah 60% untuk responden yang memiliki tingkat *curiosity* yang tinggi. Selain itu diperoleh pula persentase

sejumlah 30% untuk responden yang memiliki tingkat *curiosity* yang sedang. Adapun sejumlah 10% responden pada kategori ini memiliki tingkat *curiosity* yang rendah.

Dimensi yang keempat dalam adaptabilitas karir, yakni dimensi *confidence*. Adapun tingkat dimensi *confidence* mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan semesternya, yakni:



Gambar 27. Gambaran tingkat dimensi *confidence* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan semester.

Data yang terlihat pada gambar 27, menunjukkan bahwa diperoleh persentase sejumlah 4.28% untuk responden pada kategori semester 6-7 yang memiliki tingkat *confidence* yang sangat tinggi, dan sejumlah 29.14% untuk responden dengan tingkat *confidence* yang tinggi. Selain itu, diperoleh pula persentase sebesar 39.17% untuk responden pada kategori ini yang memiliki tingkat *confidence* yang sedang. Adapun persentase sejumlah 19.52% diperoleh untuk responden dengan tingkat *confidence* yang rendah dan 7.89% untuk tingkat yang sangat rendah.

Pada kategori semester 8-9, diperoleh persentase sejumlah 3.78% untuk responden dengan tingkat *confidence* yang sangat tinggi dan persentase sejumlah 28.92% untuk tingkat yang tinggi. Selain itu diperoleh persentase sebesar 40.29% untuk responden pada kategori ini yang memiliki tingkat *confidence* yang sedang. Adapun persentase sejumlah 18.92% diperoleh untuk tingkat *confidence* yang rendah dan 8.11% untuk responden dengan tingkat *confidence* yang sangat rendah.

Pada kategori semester 10-11, diperoleh persentase sejumlah 1.96% untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang sangat tinggi dan 25.49% untuk tingkat yang tinggi. Adapun persentase yang diperoleh sejumlah 45.75% untuk responden pada kategori ini yang memiliki tingkat *confidence* yang sedang. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 22.22% untuk responden dengan tingkat *confidence* yang rendah dan 4.58% untuk responden dengan tingkat yang sangat rendah.

Pada kategori semester 12-13, tidak diperoleh responden yang memiliki tingkat *confidence* yang sangat tinggi, namun diperoleh persentase sejumlah 19.44% untuk tingkat *confidence* yang tinggi. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 41.67% untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang sedang. Pada kategori ini juga diperoleh persentase sejumlah 25% untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang rendah dan 13.89% untuk responden dengan tingkat *confidence* yang sangat rendah.

Pada kategori semester 14-15, diperoleh persentase sejumlah 10% untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang sangat tinggi. Adapun persentase sejumlah 50% diperoleh untuk responden pada kategori ini yang memiliki tingkat *confidence* yang tinggi. Namun tidak terlihat adanya responden pada kategori yang memiliki tingkat *confidence* yang rendah maupun yang sangat rendah.

6) Adaptabilitas Karir Berdasarkan Asal Daerah

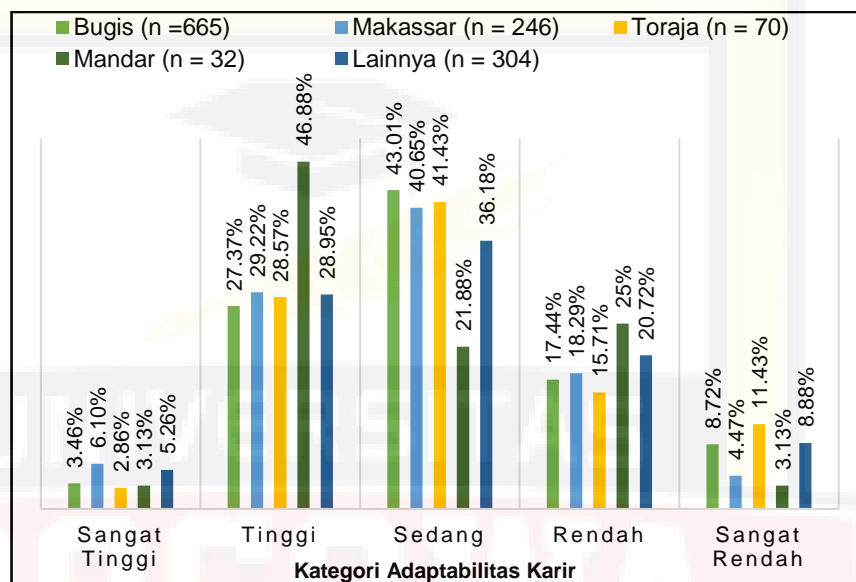
Demografi yang berikutnya yakni asal daerah. Pada demografi ini, responden terbagi menjadi lima kategori daerah. Adapun kelima kategori tersebut yakni Bugis, Makassar, Toraja, Mandar dan kategori lainnya. Untuk kategori lainnya, peneliti menyatukan seluruh responden yang berasal dari daerah yang bukan dari empat kategori sebelumnya. Daerah yang dimaksud misalnya dari Jawa, Maluku, Tidore, Sumatera, Nusa Tenggara Timur, Bali dan daerah-daerah lainnya.

Masing-masing kategorisasi memperoleh frekuensi responden yang berbeda-beda. Adapun data terkait frekuensi pada masing-masing kategori asal daerah dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.17
Frekuensi Responden Berdasarkan Asal Daerah

Asal Daerah	Jumlah	Persentase
Bugis	665	50.49%
Makassar	246	18.68%
Toraja	70	5.32%
Mandar	32	2.43%
Lainnya	304	23.08%

Pada data yang ditunjukkan pada tabel 4.17, hasil kategori tingkat adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan asal daerahnya, yakni:



Gambar 28. Gambaran tingkat adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan asal daerah.

Data yang terdapat pada gambar 28 menunjukkan bahwa sejumlah 3.46% responden yang berasal dari daerah Bugis memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sangat tinggi dan sejumlah 27.37% untuk tingkat adaptabilitas karir yang tinggi. Adapun persentase sejumlah 43.01% untuk responden yang berasal dari daerah Bugis yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sedang. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 17.44% untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang rendah dan 8.72% untuk tingkat yang sangat rendah.

Data yang diperoleh juga menunjukkan bahwa sejumlah 6.1% mahasiswa semester akhir yang berasal dari daerah Makassar memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sangat tinggi, dan sejumlah

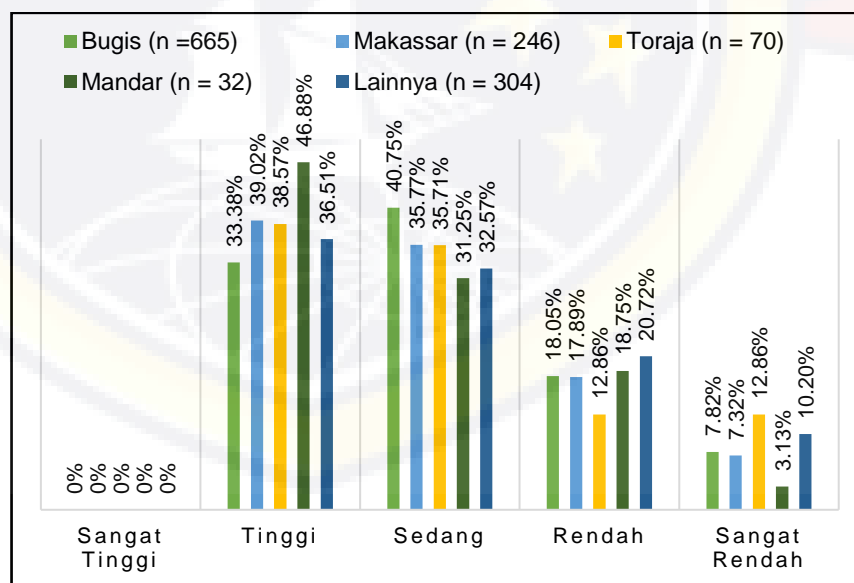
29.22% untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang tinggi. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 40.65% untuk responden yang berasal dari daerah Makassar yang memiliki tingkat adaptabilitas karir sedang. Adapun persentase sejumlah 18.29% untuk tingkat yang rendah dan 4.47% untuk tingkat yang sangat rendah.

Pada gambar 28, terlihat bahwa diperoleh persentase sejumlah 2.86% untuk responden yang berasal dari daerah Toraja yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sangat tinggi. Selain itu persentase sejumlah 28.57% diperoleh untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang tinggi. Adapun persentase sejumlah 41.43% untuk responden yang berasal dari daerah Toraja yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sedang. Selain itu diperoleh pula persentase sejumlah 15.71% untuk tingkat adaptabilitas karir yang rendah dan 11.43% untuk tingkat yang sangat rendah.

Pada kategori responden yang berasal dari daerah Mandar, diperoleh persentase sejumlah 3.13% untuk responden dengan tingkat adaptabilitas karir yang sangat tinggi dan persentase sejumlah 46.88% untuk responden dengan tingkat yang tinggi. Adapun persentase sejumlah 21.88% untuk responden yang berasal dari Mandar yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sedang. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 25% untuk responden dengan tingkat adaptabilitas karir yang rendah dan sejumlah 3.13% untuk tingkat yang sangat rendah.

Pada kategori responden yang berasal dari daerah lainnya, diperoleh persentase sejumlah 5.26% untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sangat tinggi dan sejumlah 28.95% untuk tingkat yang tinggi. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 36.18% untuk responden dari daerah lainnya yang memiliki tingkat adaptabilitas karir sedang. Adapun persentase sejumlah 20.72% diperoleh untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang tinggi dan 8.88% untuk tingkat adaptabilitas karir yang sangat rendah.

Pada data mengenai tingkat adaptabilitas karir berdasarkan asal daerah, diperoleh pula hasil pada setiap dimensi adaptabilitas karir. Data tersebut menunjukkan gambaran kategori tingkatan responden di masing-masing dimensi adaptabilitas karir, khususnya berdasarkan asal daerah. Adapun hasil gambaran dimensi *concern* berdasarkan institusi pendidikan yakni:



Gambar 29. Gambaran tingkat dimensi *concern* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan asal daerah.

Pada data yang ditunjukkan gambar 29, terlihat bahwa tidak ada satupun responden dari semua asal daerah yang memiliki tingkat *concern* yang sangat tinggi. Pada kategori responden yang berasal dari daerah Bugis, diperoleh persentase sejumlah 33.38% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang tinggi. Adapun persentase sejumlah 40.75% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang sedang. Selain itu, diperoleh persentase sejumlah 18.05% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang rendah dan 7.82% untuk tingkat yang sangat rendah.

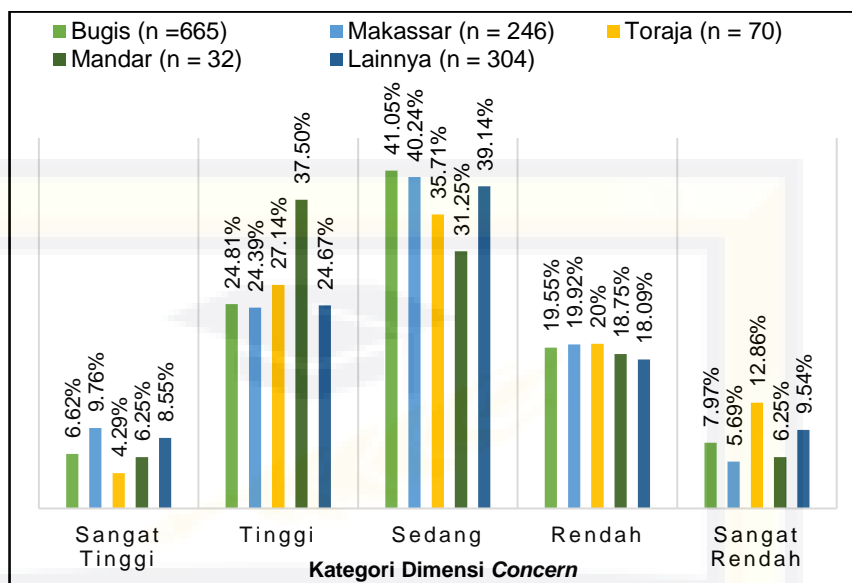
Pada kategori responden yang berasal dari daerah Makassar, diperoleh persentase sebesar 39.02% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang tinggi. Adapun persentase sejumlah 35.77% responden memiliki tingkat *concern* yang sedang. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 17.89% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang rendah dan persentase sejumlah 7.32% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang sangat rendah.

Pada kategori responden yang berasal dari daerah Toraja, sejumlah 38.57% responden memiliki tingkat *concern* yang tinggi. Diperoleh pula persentase sejumlah 35.71% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang sedang. Pada tingkat *concern* yang rendah, terdapat sejumlah 12.86% responden dalam kategori ini. Adapun dengan pesentase yang sama, yakni 12.86% responden yang bersal dari daerah Toraja memiliki tingkat *concern* yang sangat rendah.

Pada kategori responden yang berasal dari daerah Mandar, diperoleh persentase sebesar 46.88% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang tinggi. Untuk kategori yang sama pula, sejumlah 31.25% responden memiliki tingkat *concern* yang sedang. Adapun persentase yang diperoleh untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang rendah yakni sebesar 18.75%, dan sejumlah 3.13% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang sangat rendah.

Pada kategori responden yang berasal dari daerah lainnya, diperoleh persentase sebesar 36.51% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang tinggi. Adapun sejumlah 32.57% responden dalam kategori ini memiliki tingkat *concern* yang sedang. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 20.72% untuk responden pada kategori ini yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang rendah dan sejumlah 10.2% untuk tingkat yang sangat rendah.

Hasil selanjutnya yang diperoleh terkait data adaptabilitas karir berdasarkan asal daerah yakni, tingkat dimensi *control* pada masing-masing responden. Dimensi *control* ini merupakan dimensi yang ketiga dalam variabel adaptabilitas karir. Pada kategorisasi ini, akan dijelaskan lima kategorisasi tingkat dimensi *control* untuk responden yang berasal dari daerah Bugis, Makassar, Toraja Mandar dan daerah lainnya. Adapun tingkat dimensi *control* mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan asal daerahnya dapat dilihat di bawah ini :



Gambar 30. Gambaran tingkat dimensi *control* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan asal daerah.

Data yang terlihat pada gambar 30 menunjukkan bahwa sejumlah 6.62% responden yang berasal dari daerah Bugis memiliki tingkat *control* yang sangat tinggi dan sejumlah 24.81% untuk tingkat yang tinggi. Adapun persentase sejumlah 41.05% diperoleh untuk responden dengan tingkat *control* yang sedang. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 19.55% untuk responden dengan tingkat *control* yang rendah dan 7.97% untuk tingkat *control* yang sangat rendah.

Pada kategori responden yang berasal dari daerah Makassar, terlihat bahwa 9.76% responden dengan *control* yang sangat tinggi dan sejumlah 24.39% dengan *control* yang tinggi. Diperoleh pula persentase sebesar 40.24% untuk responden dengan tingkat *control* yang sedang. Adapun persentase yang diperoleh untuk responden dengan tingkat *control* yang rendah yakni 19.92% dan 5.69% untuk responden dengan tingkat *control* yang sangat rendah.

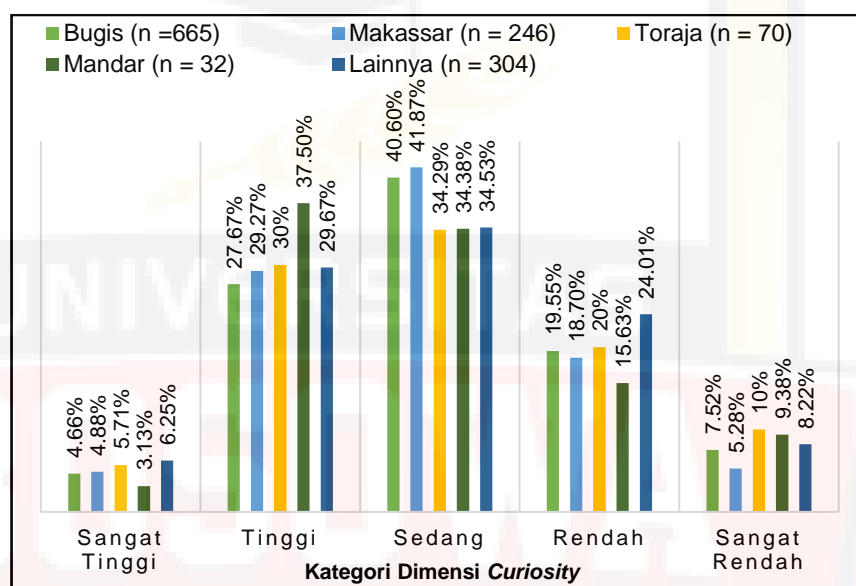
Pada kategori responden yang berasal dari daerah Toraja, diperoleh persentase sejumlah 4.29% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang sangat tinggi dan persentase sejumlah 27.14% untuk responden yang memiliki tingkat yang tinggi. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 35.71% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang sedang berdasarkan kategori ini. Adapun persentase sejumlah 20% diperoleh untuk responden dengan tingkat *control* yang rendah dan 12.86% dengan tingkat yang sangat rendah.

Pada kategori responden yang berasal dari daerah Mandar, diperoleh persentase sejumlah 6.25% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang sangat tinggi. Adapun untuk responden dengan tingkat *control* yang tinggi diperoleh persentase sebesar 37.5%. Pada kategori ini juga diperoleh persentase sejumlah 31.25% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang sedang. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 18.75% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang rendah dan 6.25% untuk sangat rendah.

Pada kategori responden yang berasal dari daerah lainnya, diperoleh persentase sejumlah 8.55% menunjukkan responden yang memiliki tingkat *control* yang sangat tinggi dan sejumlah 24.67% untuk tingkat yang tinggi. Selain itu, persentase sejumlah 39.14% diperoleh untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang sedang. Adapun persentase yang diperoleh sejumlah 18.09% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang rendah dan

sejumlah 9.54% untuk responden dengan tingkat *control* yang sangat rendah.

Dimensi yang ketiga dalam adaptabilitas karir, yakni dimensi *curiosity*. Adapun tingkat dimensi *curiosity* mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan asal daerahnya, yakni:



Gambar 31. Gambaran tingkat dimensi *curiosity* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan asal daerah.

Pada data gambar 31 terlihat bahwa diperoleh persentase sejumlah 4.66% untuk responden yang berasal dari daerah bugis yang memiliki tingkat *curiosity* sangat tinggi dan sejumlah 27.67% untuk responden dengan tingkat *curiosity* yang tinggi. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 40.6% untuk responden pada kategori ini yang memiliki tingkat *curiosity* yang sedang. Adapun persentase sejumlah 19.55% untuk responden dengan tingkat *curiosity* yang rendah dan 7.52% untuk tingkat yang sangat rendah.

Pada kategori responden yang berasal dari daerah Makassar, diperoleh persentase sejumlah 4.88% untuk responden dengan

tingkat *curiosity* yang sangat tinggi, serta persentase sejumlah 29.27% untuk tingkat yang tinggi. Adapun persentase sejumlah 41.87% untuk responden pada kategori ini yang memiliki tingkat *curiosity* yang sedang. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 18.7% untuk responden yang memiliki tingkat *curiosity* yang rendah dan 5.28% untuk tingkat yang sangat rendah.

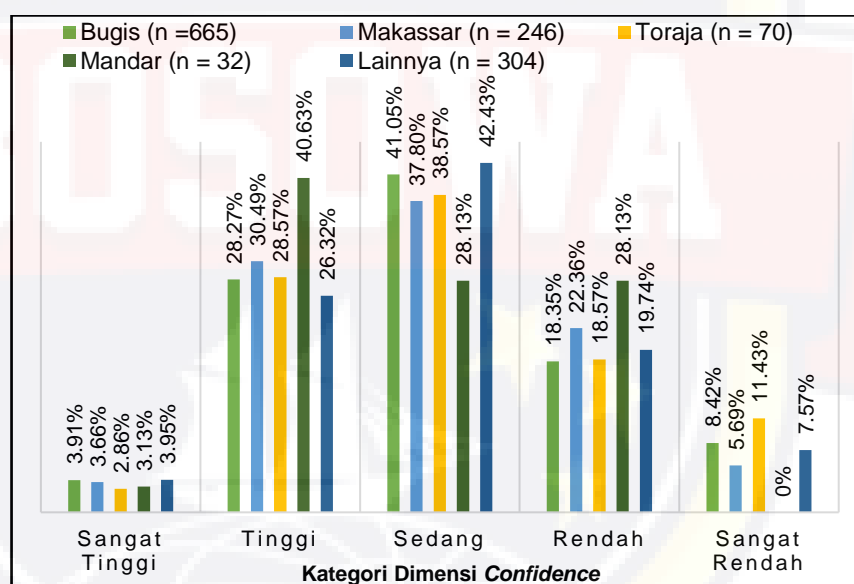
Pada kategori responden yang berasal dari daerah Toraja, diperoleh persentase sejumlah 5.71% untuk responden dengan tingkat *curiosity* yang sangat tinggi dan 30% untuk responden dengan tingkat *curiosity* yang tinggi. Selain itu diperoleh pula persentase sebesar 34.29% untuk responden pada kategori ini yang memiliki tingkat *curiosity* yang sedang. Adapun persentase sejumlah 20% diperoleh untuk responden dengan tingkat *curiosity* yang rendah dan 10% untuk tingkat yang sangat rendah.

Pada kategori responden yang berasal dari daerah Mandar, diperoleh persentase sejumlah 3.13% yang memiliki tingkat *curiosity* yang sangat tinggi. Namun pada kategori ini diperoleh persentase sejumlah 37.5% untuk responden dengan tingkat *curiosity* yang tinggi dan 34.38% untuk responden dengan tingkat *curiosity* yang sedang. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 15.63% untuk responden yang memiliki tingkat *curiosity* yang rendah dan 9.38% untuk tingkat yang sangat rendah.

Pada kategori responden yang berasal dari daerah lainnya, diperoleh persentase sejumlah 6.25% untuk responden dengan tingkat *curiosity* yang sangat tinggi serta sejumlah 29.67% untuk

responden dengan tingkat *curiosity* yang tinggi. Selain itu, diperoleh persentase sejumlah 34.53% untuk responden yang memiliki tingkat *curiosity* yang sedang. Adapun persentase sejumlah 24.01% untuk responden yang memiliki tingkat *curiosity* yang rendah, serta persentase sejumlah 8.22% responden pada kategori ini memiliki tingkat *curiosity* yang sangat rendah.

Dimensi yang keempat dalam adaptabilitas karir, yakni dimensi *confidence*. Adapun tingkat dimensi *confidence* mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan asal daerahnya, dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 32. Gambaran tingkat dimensi *confidence* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan semester.

Data yang terlihat pada gambar 32, menunjukkan bahwa diperoleh persentase sejumlah 3.91% untuk responden asal daerah Bugis yang memiliki tingkat *confidence* yang sangat tinggi, dan sejumlah 28.27% untuk responden dengan tingkat *confidence* yang tinggi. Selain itu, diperoleh pula persentase sebesar 41.05% untuk

responden pada kategori ini yang memiliki tingkat *confidence* yang sedang. Adapun persentase sejumlah 18.35% diperoleh untuk responden dengan tingkat *confidence* yang rendah dan 8.42% untuk tingkat yang sangat rendah.

Pada kategori responden yang berasal dari daerah Makassar, diperoleh persentase sejumlah 3.66% untuk responden dengan tingkat *confidence* yang sangat tinggi dan persentase sejumlah 30.49% untuk tingkat yang tinggi. Selain itu diperoleh persentase sebesar 37.8% untuk responden pada kategori ini yang memiliki tingkat *confidence* yang sedang. Adapun persentase sejumlah 22.36% diperoleh untuk tingkat *confidence* yang rendah dan 5.69% untuk responden dengan tingkat *confidence* yang sangat rendah.

Pada kategori responden yang berasal dari daerah Toraja, diperoleh persentase sejumlah 2.86% untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang sangat tinggi dan 28.57% untuk tingkat yang tinggi. Adapun persentase yang diperoleh sejumlah 38.57% untuk responden pada kategori ini yang memiliki tingkat *confidence* yang sedang. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 18.57% untuk responden dengan tingkat *confidence* yang rendah dan 11.43% untuk responden dengan tingkat *confidence* yang sangat rendah.

Pada kategori yang berasal dari daerah Mandar, diperoleh persentase sejumlah 3.13% untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang sangat tinggi, namun diperoleh persentase sebesar 40.63% untuk tingkat *confidence* yang tinggi. Selain itu,

diperoleh pula persentase sejumlah 20.63% untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang sedang. Pada kategori ini juga diperoleh persentase sejumlah 28.13% untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang rendah, namun tidak didapatkan adanya responden asal daerah Mandar yang memiliki tingkat *confidence* yang sangat rendah.

Pada kategori responden yang berasal dari daerah lainnya, diperoleh persentase sejumlah 3.95% untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang sangat tinggi. Adapun persentase sejumlah 26.32% diperoleh untuk responden pada kategori ini yang memiliki tingkat *confidence* yang tinggi. Selain itu diperoleh pula persentase sejumlah 42.43% untuk responden pada asal daerah lainnya yang memiliki tingkat *confidence* yang sedang. Adapun persentase sejumlah 19.74% untuk responden dengan tingkat *confidence* yang rendah dan 7.57% untuk tingkat sangat rendah.

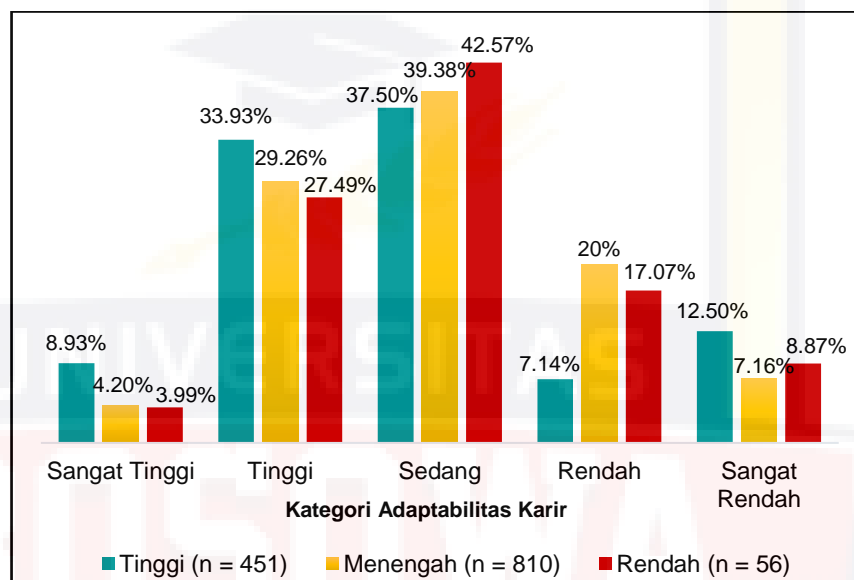
7) Adaptabilitas Karir Berdasarkan Status Sosial Ekonomi

Pada bagian demografi status sosial ekonomi, responden dikategorikan menjadi tiga kategori. Ketiga kategori tersebut yakni status sosial ekonomi rendah, menengah, dan tinggi. Adapun hasil frekuensi adaptabilitas karir berdasarkan status sosial ekonomi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.18
Frekuensi Responden Berdasarkan Status Sosial Ekonomi

Status Sosial Ekonomi	Jumlah	Persentase
Rendah	56	4.25%
Menengah	810	61.5%
Tinggi	451	34.24%

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 4.18, maka peneliti membuat kategorisasi tingkat adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir berdasarkan masing-masing kategori jurusan yang terbagi menjadi lima kategori. Adapun hasilnya yakni:



Gambar 33. Gambaran tingkat adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan status sosial ekonomi.

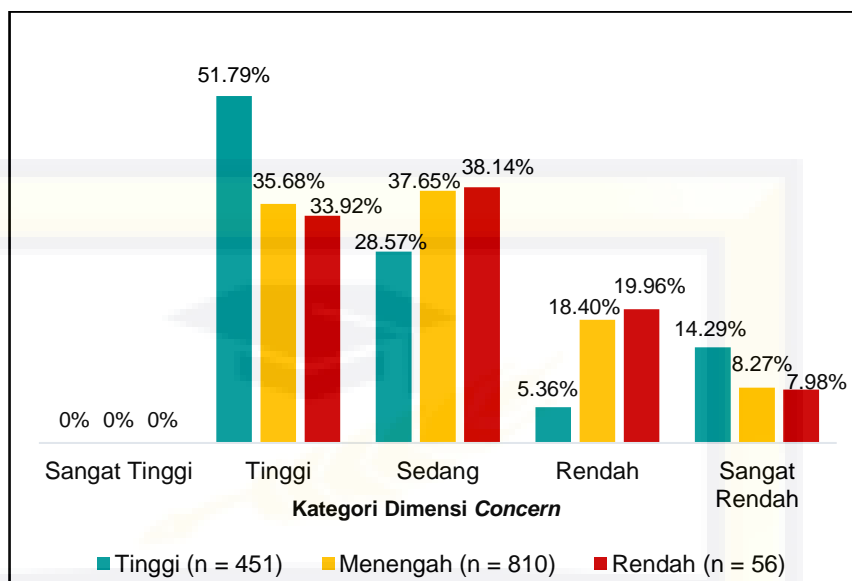
Data yang ditampilkan pada gambar 33, menunjukkan bahwa sebanyak 8.93% responden dengan tingkat status sosial ekonomi tinggi, memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sangat tinggi. Adapun persentase sejumlah 33.93% untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang tinggi. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 37.5% untuk responden dengan tingkat adaptabilitas karir yang sedang. Adapun persentase sejumlah 7.14% untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang rendah dan 12.5% untuk tingkat yang sangat rendah.

Pada kategori status sosial ekonomi menengah, diperoleh persentase sejumlah 4.2% untuk responden yang memiliki tingkat

adaptabilitas karir yang sangat tinggi dan 29.26% untuk tingkat adaptabilitas karir yang tinggi. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 39.38% untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sedang. Adapun persentase sejumlah 20% untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang rendah dan persentase sejumlah 7.16% untuk responden dengan tingkat adaptabilitas karir yang sangat rendah.

Kategori yang terakhir yakni status sosial ekonomi rendah. Pada kategori ini, diperoleh persentase sejumlah 3.99% untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sangat tinggi dan persentase sejumlah 27.49% untuk responden dengan tingkat adaptabilitas karir yang tinggi. Adapun persentase sejumlah 42.57% untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sedang. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 17.07% untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang rendah 8.87% untuk tingkat yang sangat rendah.

Pada data mengenai tingkat adaptabilitas karir berdasarkan demografi status sosial ekonomi, diperoleh pula hasil terkait kategorisasi responden pada setiap dimensi adaptabilitas karir. Data tersebut menunjukkan gambaran tingkatan responden di masing-masing dimensi adaptabilitas karir, khususnya berdasarkan status sosial ekonominya. Terdapat empat dimensi dalam adaptabilitas karir. Keempat dimensi tersebut yakni *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence*. Adapun hasil gambaran dimensi *concern* berdasarkan status sosial ekonomi yakni:



Gambar 34. Gambaran tingkat dimensi *concern* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan status sosial ekonomi.

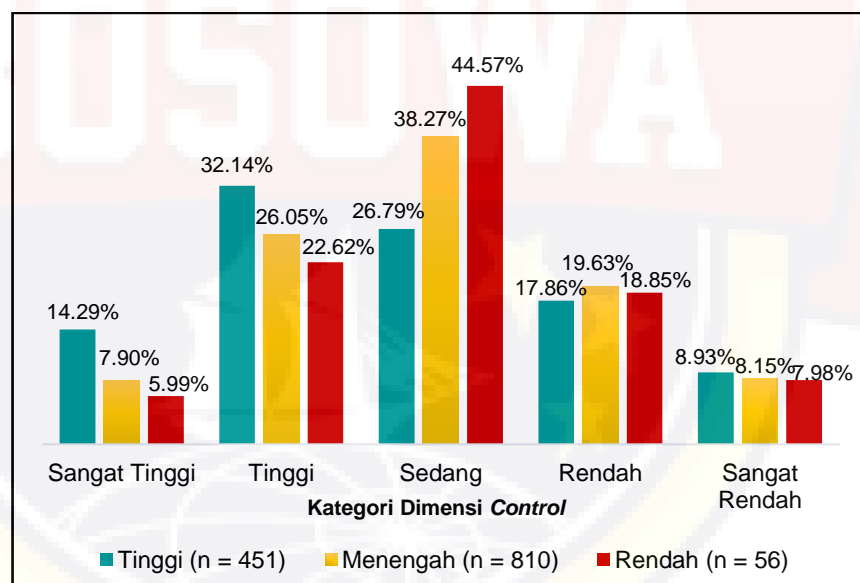
Data yang ditampilkan pada gambar 34, menunjukkan bahwa tidak terdapat responden yang memiliki tingkat dimensi *concern* yang sangat tinggi di semua kategori status sosial ekonomi. Namun pada kategori status sosial ekonomi tinggi, diperoleh persentase sejumlah 51.79% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang tinggi. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 28.57% untuk responden dengan tingkat *concern* yang sedang. Adapun persentase sejumlah 5.36% untuk responden dengan tingkat *concern* yang rendah dan 4.29% untuk tingkat yang sangat rendah.

Pada kategori status sosial ekonomi menengah, diperoleh persentase sejumlah 35.68% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang tinggi. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 37.65% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang sedang. Adapun persentase sejumlah 18.4% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang rendah dan

persentase sejumlah 8.27% untuk responden dengan tingkat *concern* yang sangat rendah.

Kategori yang terakhir yakni status sosial ekonomi rendah. Pada kategori ini, diperoleh persentase sejumlah 33.92% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang tinggi. Adapun persentase sejumlah 38.14% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang sedang. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 19.96% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang rendah, dan 7.98% untuk tingkat yang sangat rendah.

Dimensi yang kedua yakni dimensi *control*. Adapun tingkat dimensi *control* berdasarkan status sosial ekonominya yakni:



Gambar 35. Gambaran tingkat dimensi *control* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan status sosial ekonomi.

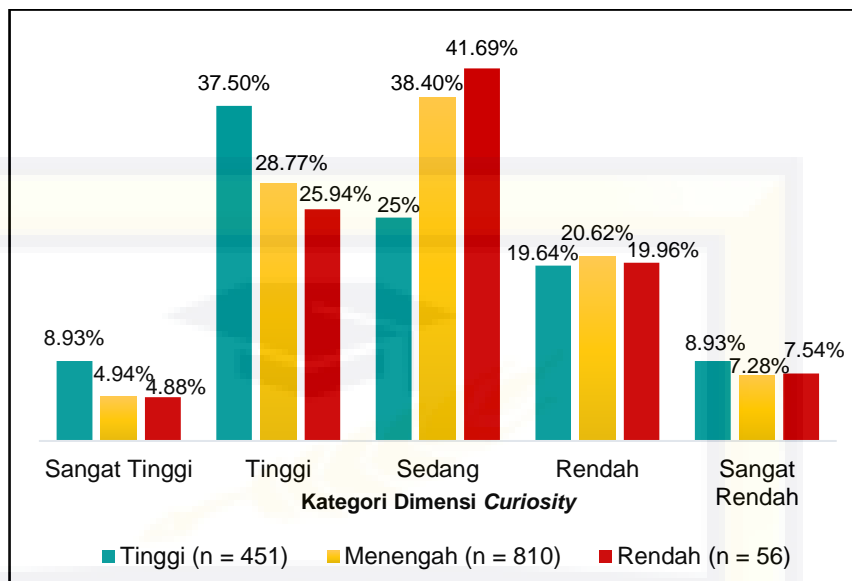
Data yang ditampilkan pada gambar 35, menunjukkan bahwa sebanyak 14.29% responden dengan tingkat status sosial ekonomi tinggi, memiliki tingkat *control* yang sangat tinggi. Adapun persentase sejumlah 32.14% untuk responden yang memiliki

tingkat adaptabilitas karir yang tinggi. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 26.79% untuk responden dengan tingkat adaptabilitas karir yang sedang. Adapun persentase sejumlah 17.86% untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang rendah dan 8.93% untuk tingkat yang sangat rendah.

Pada kategori status sosial ekonomi menengah, diperoleh persentase sejumlah 7.9% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang sangat tinggi dan 26.05% untuk tingkat adaptabilitas karir yang tinggi. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 38.27% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang sedang. Adapun persentase sejumlah 19.63% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang rendah dan persentase sejumlah 8.15% untuk responden dengan tingkat *control* yang sangat rendah.

Pada kategori status sosial ekonomi rendah, diperoleh persentase sejumlah 5.99% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang sangat tinggi dan 22.62% dengan tingkat *control* yang tinggi. Adapun persentase sejumlah 44.57% untuk responden dengan tingkat *control* yang sedang. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 18.85% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang rendah dan 7.98% untuk responden dengan tingkat *control* yang sangat rendah.

Dimensi yang ketiga dalam adaptabilitas karir, yakni dimensi *curiosity*. Adapun tingkat dimensi *curiosity* mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan status sosial ekonominya, dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 36. Gambaran tingkat dimensi *curiosity* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan status sosial ekonomi.

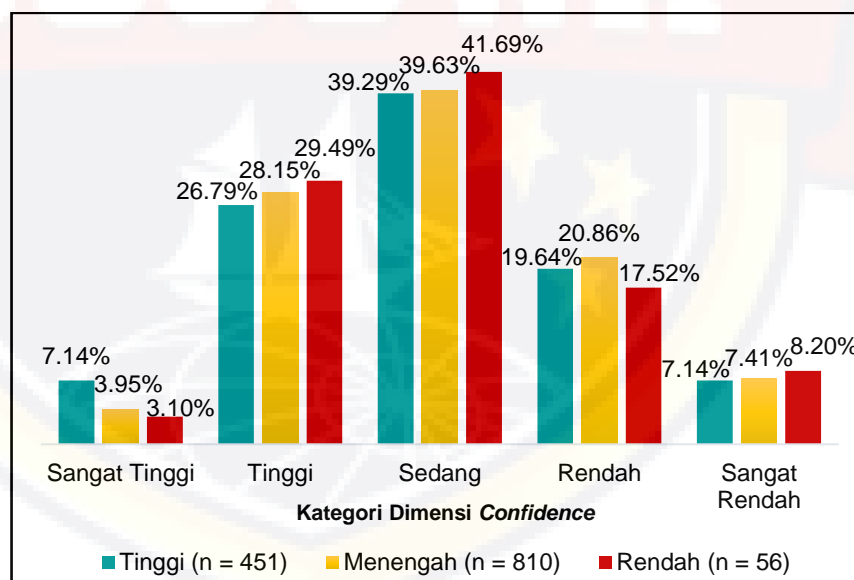
Data yang ditampilkan pada gambar 36, menunjukkan bahwa sejumlah 8.93% responden dengan tingkat status sosial ekonomi tinggi, memiliki tingkat *curiosity* yang sangat tinggi. Adapun persentase sebanyak 37.5% untuk responden yang memiliki tingkat *curiosity* yang tinggi. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 25% untuk responden dengan tingkat *curiosity* yang sedang. Adapun persentase sejumlah 19.64% untuk responden yang memiliki tingkat *curiosity* yang rendah dan 8.93% untuk responden tingkat *curiosity* yang sangat rendah.

Pada kategori status sosial ekonomi menengah, diperoleh persentase sejumlah 4.94% untuk responden yang memiliki tingkat *curiosity* yang sangat tinggi dan 28.77% untuk tingkat *curiosity* yang tinggi. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 38.4% untuk responden yang memiliki tingkat *curiosity* yang sedang. Adapun persentase sejumlah 20.62% untuk responden yang memiliki

tingkat *curiosity* yang rendah dan persentase sejumlah 7.28% untuk responden dengan tingkat *curiosity* yang sangat rendah.

Pada kategori status sosial ekonomi rendah, diperoleh persentase sejumlah 4.88% untuk responden yang memiliki tingkat *curiosity* yang sangat tinggi dan 25.94% dengan tingkat *curiosity* yang tinggi. Adapun persentase sebesar 41.69% untuk responden dengan tingkat *curiosity* yang sedang. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 19.96% untuk responden yang memiliki tingkat *curiosity* yang rendah dan 7.54% untuk responden yang memiliki tingkat *curiosity* yang sangat rendah.

Dimensi yang keempat dalam adaptabilitas karir, yakni dimensi *confidence*. Adapun tingkat dimensi *confidence* berdasarkan status sosial ekonominya dapat dilihat di bawah ini:



Gambar 37. Gambaran tingkat dimensi *confidence* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan status sosial ekonomi.

Data yang ditampilkan pada gambar 37, menunjukkan bahwa sejumlah 7.14% responden dengan tingkat status sosial ekonomi

tinggi, memiliki tingkat *confidence* yang sangat tinggi. Adapun persentase sebanyak 26.79% untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang tinggi. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 39.29% untuk responden dengan kategori tingkat *confidence* yang sedang. Adapun persentase sejumlah 19.64% untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang rendah dan 7.143% untuk responden tingkat *confidence* yang sangat rendah.

Pada kategori status sosial ekonomi menengah, diperoleh persentase sejumlah 3.95% untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang sangat tinggi dan 28.15% untuk tingkat *confidence* yang tinggi. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 39.63% untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang sedang. Adapun persentase sejumlah 20.86% untuk responden dengan kategori status sosial ekonomi menengah yang memiliki tingkat *confidence* yang rendah dan persentase sejumlah 7.41% untuk tingkat *confidence* yang sangat rendah.

Pada kategori status sosial ekonomi rendah, diperoleh persentase sejumlah 3.1% untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang sangat tinggi dan 29.49% dengan tingkat *confidence* yang tinggi. Adapun persentase sebesar 41.69% untuk responden dengan kategori status sosial ekonomi rendah yang memiliki tingkat *confidence* yang sedang. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 17.52% untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang rendah dan 8.2% untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang sangat rendah.

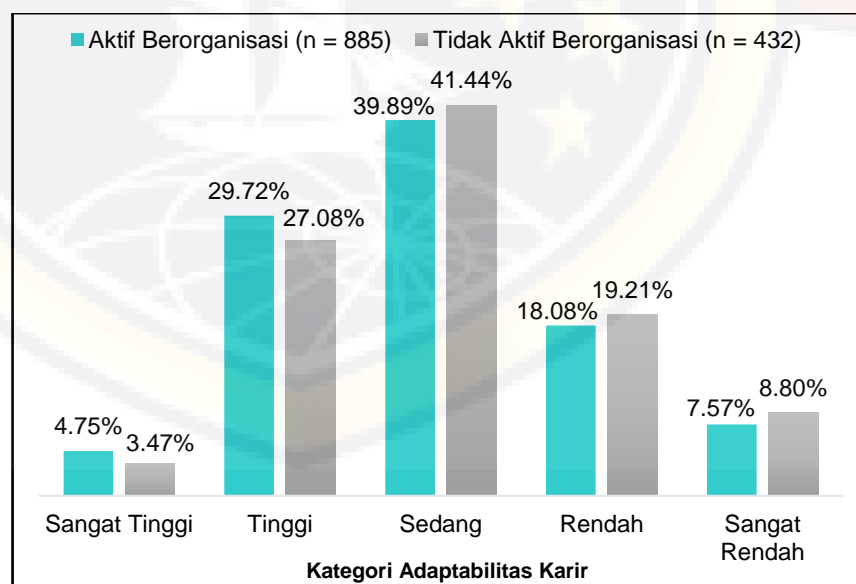
8) Adaptabilitas Karir Berdasarkan Keaktifan Berorganisasi

Pada demografi keaktifan berorganisasi, responden terbagi menjadi dua kategori. Kedua kategori tersebut yakni aktif dan tidak aktif berorganisasi. Masing-masing kategori memperoleh frekuensi responden yang berbeda-beda. Adapun frekuensi data yang diperoleh berdasarkan jurusan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.19
Frekuensi Responden Berdasarkan Keaktifan Berorganisasi

Keaktifan Berorganisasi	Jumlah	Persentase
Aktif	885	67.2%
Tidak Aktif	432	32.8%

Berdasarkan data yang terlihat pada tabel 4.19, maka peneliti membuat kategorisasi tingkat adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir berdasarkan keaktifan berorganisasinya. Adapun hasil tingkat adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir berdasarkan keaktifan berorganisasi dapat dilihat di bawah ini :

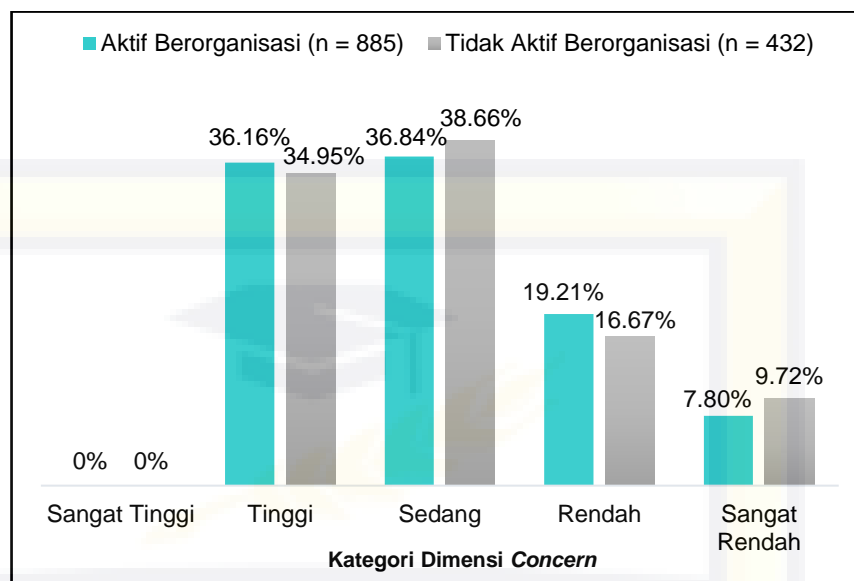


Gambar 38. Gambaran tingkat adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan keaktifan berorganisasi.

Data yang ditampilkan pada gambar 38 menunjukkan bahwa pada kategori responden yang aktif berorganisasi, diperoleh persentase sejumlah 4.75% untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sangat tinggi. Adapun untuk tingkat adaptabilitas karir yang tinggi diperoleh persentase sejumlah 29.72% dan untuk tingkat sedang sebesar 39.89%. Selain itu, diperoleh persentase sejumlah 18.08% untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang rendah dan 7.57% untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir sangat rendah.

Pada kategori responden yang tidak aktif berorganisasi, diperoleh persentase sejumlah 3.47% untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sangat tinggi dan 27.08% untuk tingkat yang tinggi. Adapun persentase yang diperoleh sejumlah 41.44% untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sedang. Selain itu, diperoleh persentase sejumlah 19.21% untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang rendah dan 8.8% untuk tingkatan yang sangat rendah.

Pada data mengenai tingkat adaptabilitas karir berdasarkan keaktifan berorganisasi, diperoleh pula hasil terkait kategorisasi responden pada setiap dimensi adaptabilitas karir. Data tersebut menunjukkan gambaran kategori tingkatan responden di masing-masing dimensi adaptabilitas karir, khususnya berdasarkan keaktifan dalam berorganisasi. Adapun hasil gambaran dimensi *concern* berdasarkan keaktifan berorganisasi yakni:



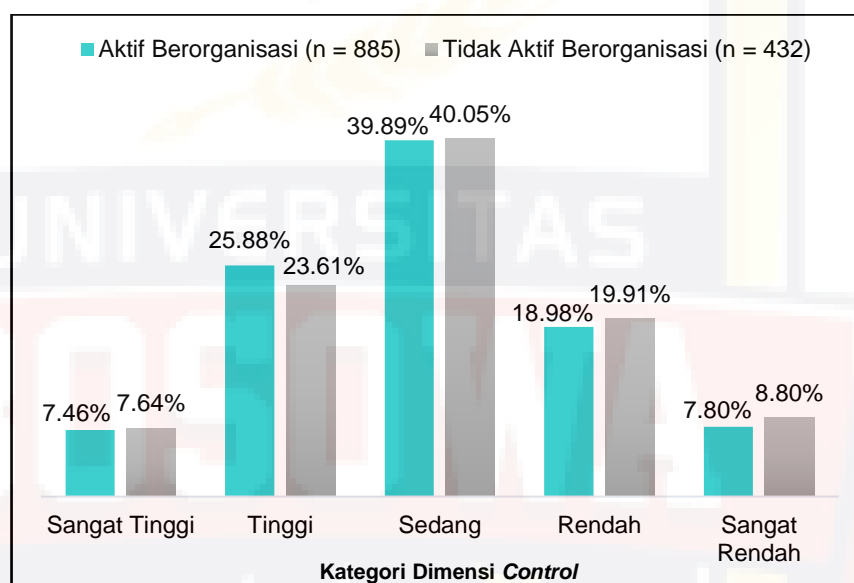
Gambar 39. Gambaran tingkat dimensi *concern* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan keaktifan berorganisasi.

Data yang terlihat pada gambar 39 menunjukkan bahwa tidak ada satupun responden pada demografi ini, yang memiliki tingkat *concern* yang sangat tinggi. Namun pada kategori responden yang aktif berorganisasi, diperoleh persentase sejumlah 36.16% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang tinggi. Selain itu diperoleh pula persentase sejumlah 36.84% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang sedang. Adapun persentase yang diperoleh untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang rendah sebesar 19.21% dan untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang sangat rendah sebesar 7.81%.

Pada kategori swasta, diperoleh persentase sejumlah 34.95% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang tinggi. Adapun persentase sebesar 38.66% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang sedang. Selain itu, diperoleh persentase sejumlah 16.67% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang

rendah dan 9.72% untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang sangat rendah.

Dimensi yang kedua dalam adaptabilitas karir, yakni dimensi *control*. Adapun tingkat dimensi *control* dalam adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan keaktifan berorganisasinya, dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

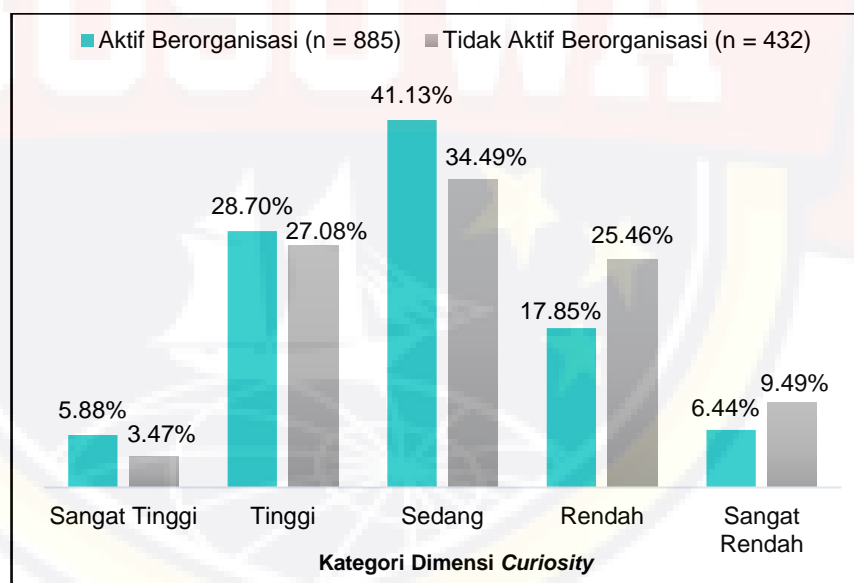


Gambar 40. Gambaran tingkat dimensi *control* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan keaktifan berorganisasi.

Data yang terlihat pada gambar 40 menunjukkan bahwa pada kategori responden yang aktif berorganisasi, diperoleh persentase sejumlah 7.46% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang sangat tinggi dan 25.88% untuk tingkat yang tinggi. Adapun persentase yang diperoleh sejumlah 39.89% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang sedang. Selain itu diperoleh persentase sejumlah 18.98% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang rendah dan 7.8% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang sangat rendah.

Pada kategori responden yang tidak aktif berorganisasi, diperoleh persentase sejumlah 7.64% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang sangat tinggi dan 23.61% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang tinggi. Selain itu, pada kategori swasta juga diperoleh persentase sejumlah 40.05% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang sedang. Adapun persentase yang diperoleh sejumlah 19.91% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang rendah dan 8.8% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang sangat rendah.

Dimensi yang ketiga dalam adaptabilitas karir yakni, dimensi *curiosity*. Adapun tingkat *curiosity* mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan keaktifan berorganisasinya, yakni:



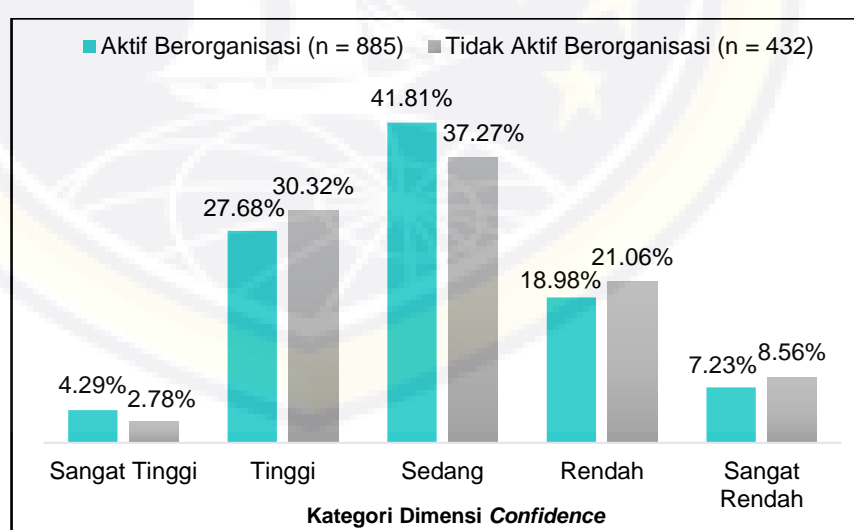
Gambar 41. Gambaran tingkat dimensi *curiosity* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan keaktifan berorganisasi.

Data yang terlihat pada gambar 41 menunjukkan bahwa pada kategori responden yang aktif berorganisasi, diperoleh persentase sejumlah 5.88% untuk responden yang memiliki tingkat *curiosity*

yang sangat tinggi dan 28.7% untuk tingkat *curiosity* yang tinggi. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 41.13% untuk responden yang memiliki tingkat *curiosity* yang sedang. Adapun persentase yang diperoleh sejumlah 17.85% untuk responden yang memiliki tingkat *curiosity* yang rendah dan 6.44% untuk tingkat yang sangat rendah.

Pada kategori responden yang tidak aktif berorganisasi, diperoleh persentase sejumlah 3.47% untuk responden yang memiliki tingkat *curiosity* yang sangat tinggi dan 27.08% untuk responden dengan tingkat *curiosity* yang tinggi. Adapun persentase yang diperoleh sejumlah 34.49% untuk responden yang memiliki tingkat *curiosity* yang sedang. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 25.46% untuk responden yang memiliki tingkat *curiosity* yang rendah dan 9.49% untuk tingkat *curiosity* yang sangat rendah.

Adapun tingkat dimensi *confidence* mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan keaktifan berorganisasinya yakni :



Gambar 42. Gambaran tingkat dimensi *confidence* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan keaktifan berorganisasi.

Data yang terlihat pada gambar 42 menunjukkan bahwa pada kategori responden yang aktif berorganisasi, diperoleh persentase sejumlah 4.29% untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang sangat tinggi dan 27.68% untuk tingkat *confidence* yang tinggi. Adapun persentase yang diperoleh sejumlah 41.81% untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang sedang. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 18.98% untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang rendah dan 7.23% untuk tingkat *confidence* yang sangat rendah.

Pada kategori responden yang tidak aktif berorganisasi, diperoleh persentase sejumlah 2.78% untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang sangat tinggi dan 3.32% untuk responden dengan tingkat *confidence* yang tinggi. Adapun persentase yang diperoleh sebesar 37.27% untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang sedang. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 21.06% untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang rendah dan 8.56% untuk responden yang memiliki tingkat *confidence* yang sangat rendah.

9) Adaptabilitas Karir Berdasarkan Pengalaman Berorganisasi

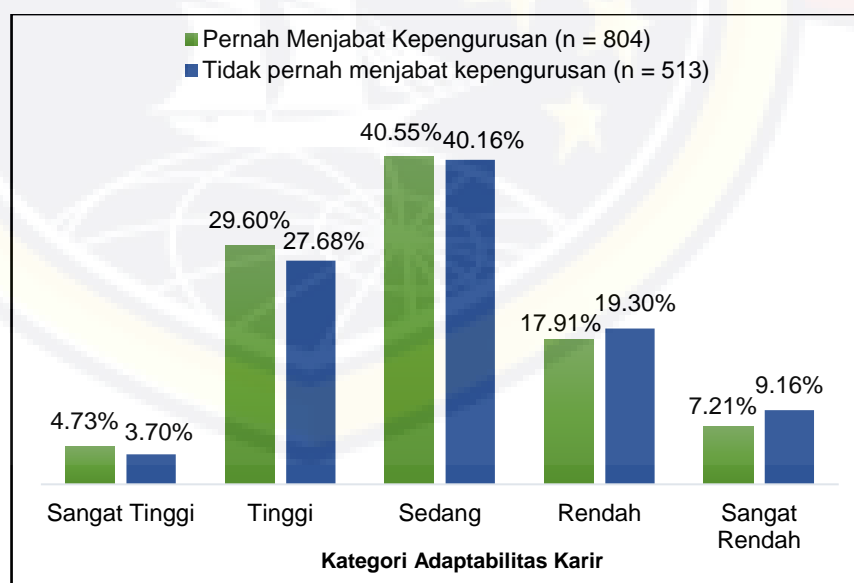
Demografi yang terakhir yakni pengalaman berorganisasi. Pada demografi ini, tingkat adaptabilitas responden akan digambarkan berdasarkan pengalaman berorganisasinya. Dalam hal ini, demografi pengalaman organisasi, terbagi menjadi dua kategori. Kedua kategori tersebut yakni kategori pernah menjabat kepengurusan dan kategori tidak pernah menjabat kepengurusan.

Masing-masing kategori memiliki frekuensi responden yang berbeda. Adapun data frekuensi responden pada masing-masing kategori pengalaman berorganisasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.20
Frekuensi Responden Berdasarkan Pengalaman Berorganisasi

Pengalaman Berorganisasi	Jumlah	Persentase
Pernah menjabat kepengurusan	804	61.05%
Tidak pernah menjabat kepengurusan	513	38.95%

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 4.20, maka diperoleh hasil kategori tingkat adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan pengalaman organisasinya. Adapun hasil yang diperoleh dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



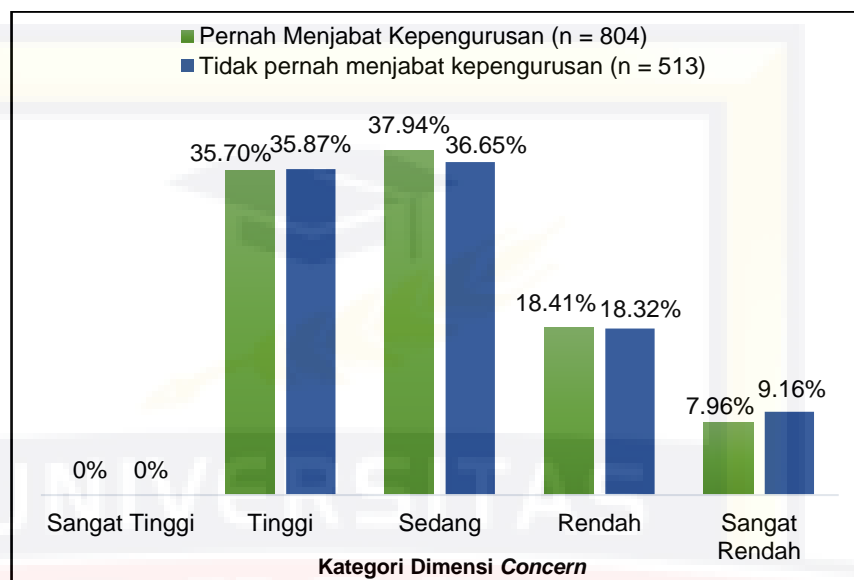
Gambar 43. Gambaran tingkat adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan pengalaman berorganisasi.

Data yang terdapat pada gambar 43 menunjukkan bahwa sejumlah 4.73% responden yang pernah menjabat dalam kepengurusan suatu organisasi, memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sangat tinggi dan sejumlah 29.6% untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang tinggi. Adapun persentase sejumlah 40.55% untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir sedang. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 17.91% untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang rendah dan 7.21% untuk tingkat adaptabilitas karir yang sangat rendah.

Data yang diperoleh juga menunjukkan bahwa sejumlah 3.7% mahasiswa yang tidak pernah menjabat dalam suatu kepengurusan organisasi memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sangat tinggi, dan sejumlah 29.22% untuk responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang tinggi. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 40.16% untuk responden pada kategori ini yang memiliki tingkat adaptabilitas karir sedang. Adapun persentase sejumlah 19.3% untuk tingkat yang rendah dan 9.16% untuk responden dengan tingkat adaptabilitas karir yang sangat rendah.

Pada data mengenai tingkat adaptabilitas karir berdasarkan asal daerah, diperoleh pula hasil pada setiap dimensi adaptabilitas karir. Data tersebut menunjukkan gambaran kategori tingkatan responden pada masing-masing dimensi adaptabilitas karir, khususnya berdasarkan pengalaman berorganisas. Adapun hasil gambaran dimensi *concern* mahasiswa semester akhir

berdasarkan pengalaman berorganisasinya dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



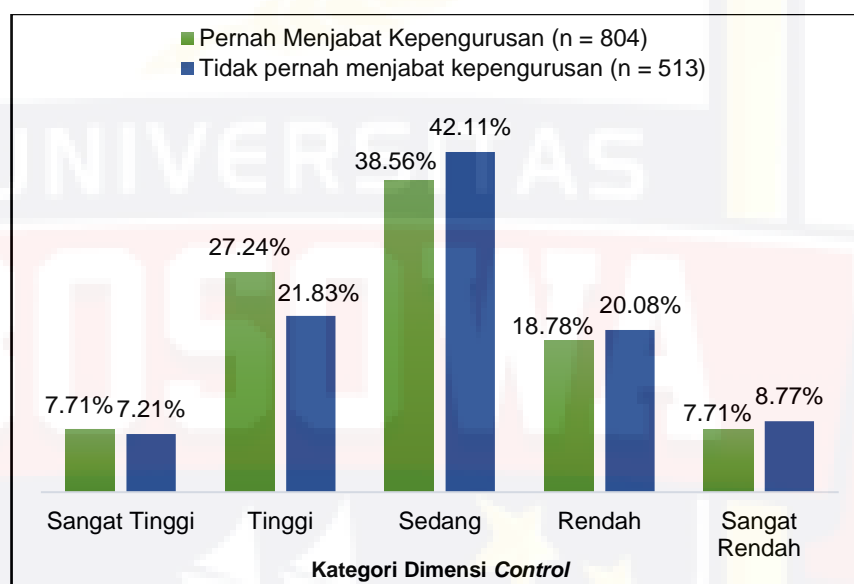
Gambar 44. Gambaran tingkat dimensi *concern* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan pengalaman berorganisasi.

Pada gambar 44 terlihat bahwa tidak ada satupun responden yang memiliki tingkat *concern* yang sangat tinggi. Namun pada data tersebut diperoleh persentase sejumlah 35.7% untuk responden yang pernah menjabat kepengurusan dengan tingkat *concern* yang tinggi. Selain itu persentase sejumlah 37.94% diperoleh untuk responden yang memiliki tingkat *concern* yang sedang. Selain itu diperoleh pula persentase sejumlah 18.41% untuk responden pada kategori ini yang memiliki tingkat *concern* yang rendah dan 7.96% untuk tingkat yang sangat rendah.

Pada kategori responden yang tidak pernah menjabat dalam suatu kepengurusan, diperoleh persentase sejumlah 35.87% untuk responden dengan tingkat *concern* yang tinggi. Adapun persentase sejumlah 36.65% untuk responden yang memiliki tingkat *concern*

yang sedang. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 18.32% untuk responden dengan tingkat adaptabilitas karir yang rendah dan sejumlah 9.16% untuk tingkat yang sangat rendah.

Dimensi yang kedua dalam adaptabilitas karir, yakni dimensi *control*. Adapun tingkat dimensi *control* mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan pengalaman berorganisasinya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

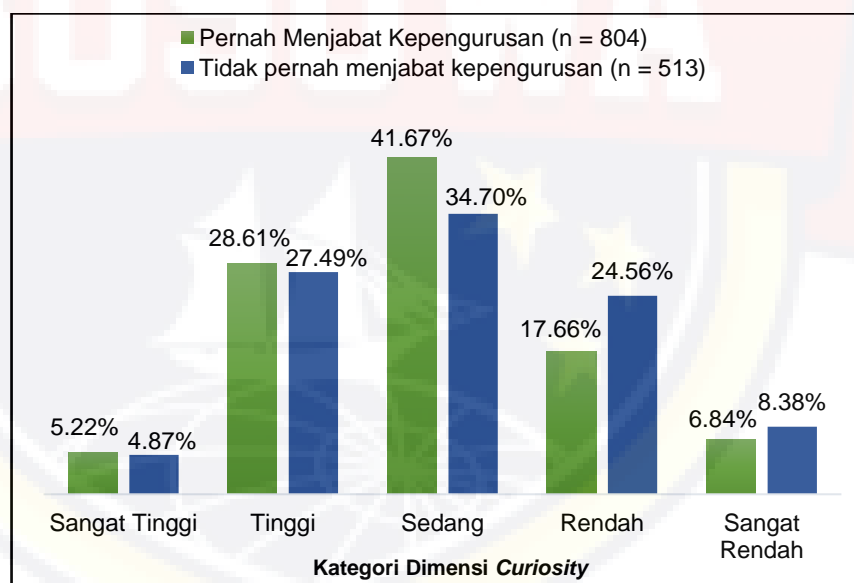


Gambar 45. Gambaran tingkat dimensi *control* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan pengalaman berorganisasi.

Data yang terlihat pada gambar 45 menunjukkan bahwa sejumlah 7.71% responden yang pernah menjabat dalam kepengurusan, memiliki tingkat *control* yang sangat tinggi dan sejumlah 27.24% untuk tingkat yang tinggi. Adapun persentase sejumlah 38.56% diperoleh untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang sedang. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 18.78% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang rendah dan 7.91% untuk tingkat *control* yang sangat rendah.

Pada kategori responden yang tidak pernah menjabat dalam suatu kepengurusan, terlihat bahwa 7.21% responden memiliki tingkat *control* yang sangat tinggi dan sejumlah 21.83% responden memiliki tingkat *control* yang tinggi. Diperoleh pula persentase sebesar 42.11% untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang sedang. Adapun persentase yang diperoleh untuk responden yang memiliki tingkat *control* yang rendah yakni 20.08% dan 8.77% untuk responden dengan tingkat *control* yang sangat rendah.

Dimensi yang ketiga dalam adaptabilitas karir, yakni dimensi *curiosity*. Adapun tingkat dimensi *curiosity* mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan pengalaman berorganisasinya, dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



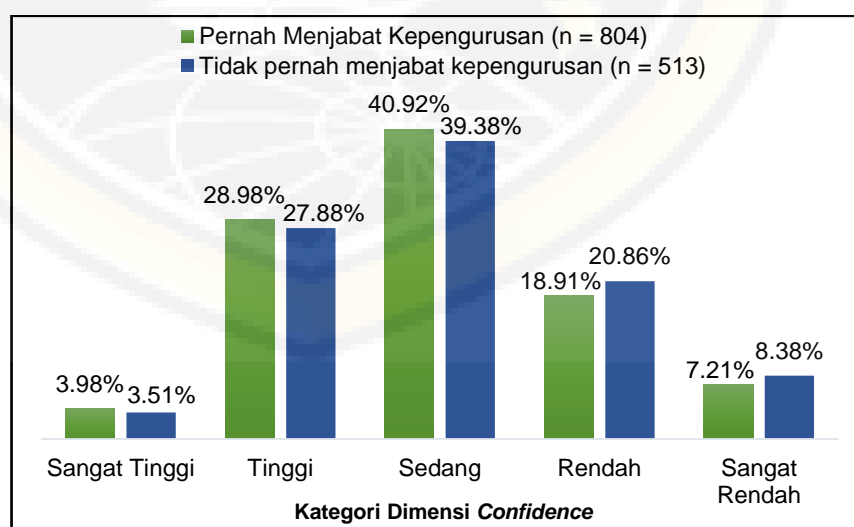
Gambar 46. Gambaran tingkat dimensi *curiosity* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan pengalaman berorganisasi.

Data yang ditunjukkan pada gambar 46, terlihat bahwa diperoleh persentase sejumlah 5.22% untuk responden yang pernah menjabat dalam suatu kepengurusan yang memiliki tingkat *curiosity*

sangat tinggi dan sejumlah 28.61% untuk responden dengan tingkat *curiosity* yang tinggi. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 41.67% untuk responden pada kategori ini yang memiliki tingkat *curiosity* yang sedang. Adapun persentase sejumlah 17.66% untuk responden dengan tingkat *curiosity* yang rendah dan 6.84% untuk tingkat yang sangat rendah.

Pada kategori responden yang tidak pernah menjabat dalam suatu kepengurusan, diperoleh persentase sejumlah 4.87% untuk responden dengan tingkat *curiosity* yang sangat tinggi, serta persentase sejumlah 27.49% untuk tingkat yang tinggi. Adapun persentase sejumlah 34.7% untuk responden pada kategori ini yang memiliki tingkat *curiosity* yang sedang. Selain itu, diperoleh pula persentase sejumlah 24.56% untuk responden yang memiliki tingkat *curiosity* yang rendah dan 8.38% untuk responden yang memiliki tingkat *curiosity* yang sangat rendah.

Adapun tingkat dimensi *confidence* mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan pengalaman berorganisasi, yakni:



Gambar 47. Gambaran tingkat dimensi *confidence* adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar berdasarkan pengalaman berorganisasi.

Data yang terlihat pada gambar 47, menunjukkan bahwa diperoleh persentase sejumlah 3.98% untuk responden dengan pengalaman pernah menjabat kepengurusan yang memiliki tingkat *confidence* yang sangat tinggi, dan sejumlah 28.98% untuk responden dengan tingkat *confidence* yang tinggi. Selain itu, diperoleh pula persentase sebesar 40.92% untuk responden pada kategori ini yang memiliki tingkat *confidence* yang sedang. Adapun persentase sejumlah 18.91% diperoleh untuk responden dengan tingkat *confidence* yang rendah dan 8.21% untuk responden dengan tingkat *confidence* yang sangat rendah.

Pada kategori responden yang tidak pernah menjabat dalam suatu kepengurusan, diperoleh persentase sejumlah 3.51% untuk responden dengan tingkat *confidence* yang sangat tinggi dan persentase sejumlah 30.49% untuk tingkat yang tinggi. Selain itu diperoleh persentase sebesar 39.38% untuk responden pada kategori ini yang memiliki tingkat *confidence* yang sedang. Adapun persentase sejumlah 20.86% diperoleh untuk tingkat *confidence* yang rendah dan 8.38% untuk responden dengan tingkat *confidence* yang sangat rendah.

2. Hasil Analisis Uji Hipotesis

a) Adaptabilitas Karir Berdasarkan Usia

1) Uji Asumsi

Sebelum melakukan uji hipotesis, maka dilakukan uji asumsi terlebih dahulu pada variabel yang ingin diteliti untuk menentukan teknik pengujian hipotesis yang hendak digunakan. Uji asumsi ini

terbagi atas dua, yakni uji normalitas dan uji homogenitas. Pada variabel adaptabilitas karir berdasarkan usia, diperoleh hasil uji normalitas data yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21
Hasil Uji Normalitas Adaptabilitas Karir berdasarkan Usia

Usia	Nilai Signifikansi
19-21 Tahun	0.000
22-24 Tahun	0.001
25-27 Tahun	0.156

Catatan: Signifikansi yang diperoleh merupakan signfikansi dari uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. $p > 0.05$

Data pada tabel 4.21 menunjukkan bahwa data penelitian yang diperoleh tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas yang diperoleh tersebut membuat hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan ke populasi penelitian. Dalam artian lain, peneliti tidak dapat melakukan generalisasi terkait hasil uji hipotesis mengenai perbedaan adaptabilitas karir mahasiswa berdasarkan usianya.

Hasil uji asumsi normalitas menunjukkan data penelitian tidak berdistribusi normal, namun uji asumsi lainnya yang dilakukan yakni uji homogenitas memperoleh hasil yang berbeda. Dari analisis uji homogenitas *Levene* yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.079. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data penelitian memiliki varians data yang homogen. Berdasarkan kedua uji asumsi yang telah dilakukan, maka hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan statistik non paramaterik yang dalam hal ini adalah uji beda *mean* dengan *Kruskall-Wallis H*.

2) Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan yakni untuk melihat perbedaan adaptabilitas karir antar kategorisasi usia dengan teknik analisis *Kruskall-Wallis H* yang merupakan statistik non paramaterik. Adapun hasil uji hipotesis yang telah dilakukan di program SPSS 23 for windows menunjukkan hasil seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.22
Hasil Uji Hipotesis Adaptabilitas Karir berdasarkan Usia

Variabel	Mean Rank	Chi-S*	Sig.**
Adaptabilitas Karir		2.652	0.265
19-21 Tahun	645.3	--	--
22-24 Tahun	678.08	--	--
25-27 Tahun	705.35	--	--

Catatan: *Chi-S adalah koefisien *Chi-Square*. **Sig. adalah nilai signifikansi dengan 2-tailed ($p < 0.05$).

Pada tabel 4.22 terlihat bahwa pada analisis yang telah dilakukan, diperoleh nilai *Chi-Square* sebesar 2.652 dan nilai signifikansi sebesar 0.265. Diperoleh pula nilai *mean* yang berbeda pada setiap kategori. Untuk kategori usia 19-21 tahun, diperoleh *mean* sebesar 645.3. Untuk kategori usia 22-24 tahun diperoleh *mean* sebesar 678.08. Adapun untuk kategori usia 25-27 tahun, diperoleh *mean* sejumlah 705.35.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh nilai $p > 0.05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan kata lain, dapat dinyatakan bahwa tidak ada perbedaan adaptabilitas karir antara mahasiswa dengan usia 19-21 tahun, usia 22-24 tahun, dan usia 25-27 tahun pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar.

b) Adaptabilitas Karir Berdasarkan Jenis Kelamin

1) Uji Asumsi

Pada variabel adaptabilitas karir berdasarkan jenis kelamin, juga dilakukan uji asumsi. Uji asumsi tersebut mencakup uji normalitas data dengan *Kolmogorov-Smirnov Z* dan uji homogenitas data dengan *Levene*. Adapun hasil uji asumsi yang telah dilakukan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.23
Hasil Uji Asumsi Adaptabilitas Karir berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	K-S Z*	LS**
Adaptabilitas karir berdasarkan jenis kelamin	0.866	0.583

*Catatan: *K-S Z=nilai signifikansi uji normalitas Kolmogorov-Smirnov Z. **LS=nilai signifikansi uji homogenitas Levene. $p > 0.05$*

Data pada tabel 4.23 menunjukkan bahwa data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal dan memiliki varians yang homogen. Hal tersebut dikarenakan kedua hasil uji asumsi yang telah dilakukan, memperoleh nilai signifikansi > 0.05 . Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis akan diuji dengan menggunakan statistik parametrik. Dalam hal ini, teknik analisis yang digunakan adalah *independent t-test*.

2) Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis yang dilakukan yakni untuk melihat perbedaan adaptabilitas karir mahasiswa berdasarkan jenis kelamin perempuan dan laki-laki. Pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan analisis *independent t-test*. Dari pengujian yang telah

dilakukan pada program SPSS 23 *for windows* diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24
Hasil Uji T Adaptabilitas Karir berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Mean	t*	Sig.**
Adaptabilitas Karir		-0.313	0.754
Perempuan	62.85	--	--
Laki-laki	63.008	--	--

Catatan: *t=nilai t hitung yang diperoleh. **Sig.=nilai signifikansi 2-tailed ($p < 0.05$).

Pada tabel 4.24 terlihat bahwa dari analisis yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.754. Selain itu diperoleh pula nilai *mean* sejumlah 62.85 untuk adaptabilitas karir mahasiswa berjenis kelamin perempuan dan *mean* sejumlah 63.008 untuk adaptabilitas karir mahasiswa berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan hasil analisis data tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi > 0.05 , maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan kata lain, tidak ada perbedaan adaptabilitas karir antara mahasiswa yang berjenis kelamin laki-laki dengan mahasiswa yang berjenis kelamin perempuan pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar.

c) Adaptabilitas Karir Berdasarkan Jenis Jurusan

1) Uji Asumsi

Pada variabel adaptabilitas karir berdasarkan jurusan profesi dan jurusan non profesi juga dilakukan uji asumsi terlebih dahulu. Uji asumsi yang dimaksud yakni uji normalitas dan uji homogenitas. Adapun hasil uji asumsi yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.25
Hasil Uji Asumsi Adaptabilitas Karir berdasarkan Jenis Jurusan

Variabel	K-S Z*	LS**
Adaptabilitas karir berdasarkan jenis jurusan	0.053	0.741

Catatan: *K-S Z=nilai signifikansi uji normalitas Kolmogorov-Smirnov Z. **LS=nilai signifikansi uji homogenitas Levene. $p > 0.05$

Data pada tabel 4.25 menunjukkan bahwa data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal dan memiliki varians yang homogen. Hal tersebut dikarenakan hasil uji asumsi yang telah dilakukan memperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 ($p > 0.05$). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan statistik parametrik. Untuk komparasi dua sampel, pengujian hipotesis dilakukan dengan *independent t-test*.

2) Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dengan *independent t-test* yang telah dilakukan pada program SPSS 23 for windows memperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.26
Hasil Uji T Adaptabilitas Karir berdasarkan Jenis Jurusan

Variabel	Mean	t*	Sig.**
Adaptabilitas Karir		2.557	0.011
Profesi	63.62	--	--
Non Profesi	62.33	--	--

Catatan: *t=nilai t hitung yang diperoleh. **Sig.=nilai signifikansi 2-tailed ($p < 0.05$).

Pada tabel 4.26 terlihat bahwa dari analisis yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.011. Selain itu diperoleh pula nilai *mean* sejumlah 63.62 untuk adaptabilitas karir mahasiswa

semester akhir dengan jurusan profesi dan *mean* sejumlah 62.33 untuk adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir dengan jurusan non profesi.

Pada hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai signifikansi < 0.05 yang berarti bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa ada perbedaan adaptabilitas karir antara mahasiswa jurusan profesi dengan mahasiswa jurusan non profesi pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar. Hal tersebut diperkuat dengan perbedaan nilai *mean* pada mahasiswa jurusan profesi yang lebih tinggi dibanding nilai *mean* pada mahasiswa jurusan non profesi.

d) Adaptabilitas Karir Berdasarkan Status Institusi Pendidikan

1) Uji Asumsi

Pengujian asumsi dilakukan terlebih dahulu sebelum melakukan uji hipotesis. Uji asumsi bertujuan untuk menentukan teknik yang akan digunakan dalam uji hipotesis. Adapun hasil uji asumsi yang telah dilakukan pada data adaptabilitas karir berdasarkan status institusi pendidikan, dapat dilihat hasilnya pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.27

Hasil Uji Asumsi Adaptabilitas Karir berdasarkan Status Institusi Pendidikan

Variabel	K-S Z*	LS**
Adaptabilitas karir berdasarkan Status Institusi	0.641	0.379

Catatan: *K-S Z=nilai signifikansi uji normalitas Kolmogorov-Smirnov Z. **LS=nilai signifikansi uji homogenitas Levene. $p > 0.05$

Data pada tabel 4.27 menunjukkan bahwa data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal dan memiliki varians data yang

homogen. Hal tersebut dikarenakan kedua hasil uji asumsi yang telah dilakukan memperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 ($p > 0.05$). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan statistik parametrik yakni *independent t-test*.

2) Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dilakukan untuk melihat perbedaan adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir berdasarkan status institusi atau universitas tempat ia menjalani pendidikan tingginya. Dalam hal ini yakni universitas dengan status negeri dan dengan status swasta. Adapun hasil uji *independent t-test* yang telah dilakukan, memperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.28
Hasil Uji T Adaptabilitas Karir berdasarkan Status Institusi Pendidikan

Variabel	Mean	t*	Sig.**
Adaptabilitas Karir		-0.615	0.538
Negeri	62.72	--	--
Swasta	63.03	--	--

Catatan: *t= nilai t hitung yang diperoleh. **Sig.=nilai signifikansi 2-tailed ($p < 0.05$).

Pada tabel 4.28 terlihat bahwa dari analisis yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.538. Selain itu diperoleh pula nilai *mean* sejumlah 62.72 untuk adaptabilitas karir mahasiswa yang berasal dari universitas berstatus negeri. Untuk adaptabilitas karir mahasiswa yang berasal dari universitas berstatus swasta diperoleh *mean* sejumlah 63.03.

Pada hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa

nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan kata lain, tidak ada perbedaan adaptabilitas karir antara mahasiswa yang berasal dari universitas berstatus negeri dengan mahasiswa yang berasal dari universitas berstatus swasta pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar.

e) Adaptabilitas Karir Berdasarkan Semester

1) Uji Asumsi

Pada variabel adaptabilitas karir berdasarkan semester, terdapat empat kategorisasi semester yang masing-masing akan dilihat hasil uji normalitasnya menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Z*. Keempat kategori tersebut yakni semester 6-7, semester 8-9, semester 10-11, semester 12-13 dan semester 14-15. Adapun hasil uji normalitas data yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.29
Hasil Uji Normalitas Adaptabilitas Karir berdasarkan Semester

Semester	Signifikansi
Semester 6-7	0.000
Semester 8-9	0.021
Semester 10-11	0.001
Semester 12-13	0.152

Catatan: Signifikansi yang diperoleh merupakan signifikansi dari uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. $p > 0.05$

Data pada tabel 4.29 menunjukkan bahwa data penelitian yang diperoleh tidak berdistribusi normal. Hal tersebut dikarenakan signifikansi yang diperoleh empat kategori semester, memiliki signifikansi < 0.05 . Hasil uji normalitas yang diperoleh membuat

hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan. Dalam artian lain, peneliti tidak dapat melakukan generalisasi terkait hasil uji hipotesis yang dilakukan mengenai perbedaan adaptabilitas karir mahasiswa berdasarkan semesternya. Peneliti hanya bisa menginterpretasikan hasil penelitian yang diperoleh pada sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji asumsi lainnya yang dilakukan yakni uji homogenitas. Dari analisis uji *Levene* yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.133. Hasil tersebut menunjukkan bahwa varians dari data penelitian homogen ($p > 0.05$). Berdasarkan kedua uji asumsi yang telah dilakukan, maka hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan statistik non paramaterik yang dalam hal ini adalah *Kruskall-Wallis H*.

2) Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dilakukan dengan *Kruskall-Wallis H* yang merupakan teknik analisis data untuk komparasi lebih dari dua kelompok sampel pada statistik non parametrik. Adapun hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis Adaptabilitas Karir berdasarkan Semester

Semester	Mean Rank	Chi-S*	Sig.**
Adaptabilitas Karir		2.907	0.406
Semester 6-7	654.26	--	--
Semester 8-9	671	--	--
Semester 10-11	630	--	--
Semester 12-13	575.99	--	--

Catatan: *Chi-S adalah koefisien *Chi-Square*. **Sig. adalah nilai signifikansi dengan *2-tailed* ($p < 0.05$).

Pada tabel 4.30 terlihat bahwa diperoleh nilai *Chi-Square* sebesar 2.907 dan nilai signifikansi sebesar 0.406. Adapun nilai *mean* yang diperoleh pada setiap kategori yakni 654.26 untuk adaptabilitas karir mahasiswa pada semester 6-7 dan *mean* sejumlah 671 untuk untuk adaptabilitas karir mahasiswa pada semester 8-9. Adapun nilai *mean* sejumlah 630 untuk untuk adaptabilitas karir mahasiswa pada semester 10-11 dan *mean* sejumlah 575.99 untuk untuk adaptabilitas karir mahasiswa pada semester 12-13.

Pada hasil uji hipotesis non parametrik yang telah dilakukan, diperoleh signifikansi lebih besar dari 0.05 ($p > 0.05$). Hasil tersebut menjelaskan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan kata lain, dapat dinyatakan bahwa tidak ada perbedaan adaptabilitas karir antara mahasiswa yang berada pada semester 6-7, semester 8-9, semester 10-11, dan semester 12-13 pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar.

f) Adaptabilitas Karir Berdasarkan Asal Daerah

1) Uji Asumsi

Pada variabel adaptabilitas karir berdasarkan asal daerah, responden dibagi menjadi lima kategorisasi asal daerah. Kelima kategori tersebut yakni Bugis, Makassar, Toraja, Mandar, dan lainnya. Pada kelima kategorisasi tersebut akan diuji normalitas dan homogenitas datanya terlebih dahulu, sebelum dilakukan uji hipotesis. Adapun hasil uji normalitas data yang diperoleh dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.31
Hasil Uji Normalitas Adaptabilitas Karir berdasarkan Asal Daerah

Asal Daerah	Nilai Signifikansi
Bugis	0.000
Makassar	0.006
Toraja	0.002
Mandar	0.029
Lainnya	0.051

Catatan: Signifikansi yang diperoleh merupakan signifikansi dari uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. $p > 0.05$

Data pada tabel 4.31 menunjukkan bahwa data penelitian yang diperoleh tidak berdistribusi normal. Hal tersebut dikarenakan signifikansi yang diperoleh empat dari enam kategori asal daerah memiliki signifikansi < 0.05 . Hasil uji normalitas yang diperoleh membuat hasil penelitian hanya dapat diinterpretasikan hasilnya kepada sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji asumsi lainnya yang dilakukan yakni uji homogenitas memperoleh hasil yang berbeda. Dari analisis uji *Levene* yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.227. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data penelitian memiliki varians data yang homogen. Berdasarkan kedua uji asumsi yang telah dilakukan, maka hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan statistik non paramaterik yang dalam hal ini adalah *Kruskall-Wallis H*.

2) Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis *Kruskall-Wallis H* yang telah dilakukan di program SPSS 23 for windows menunjukkan hasil seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.32
Hasil Uji Hipotesis Adaptabilitas Karir berdasarkan Asal Daerah

Asal Daerah	Mean Rank	Chi-S*	Sig.**
Adaptabilitas Karir		2.869	0.58
Bugis	641.64	--	--
Makassar	654.94	--	--
Mandar	600.33	--	--
Toraja	730.39	--	--
Lainnya	640.62		

Catatan: *Chi-S adalah koefisien *Chi-Square*. **Sig. adalah nilai signifikansi dengan *2-tailed* ($p < 0.05$).

Pada tabel 4.32 terlihat bahwa diperoleh nilai *Chi-Square* sebesar 2.869 dan nilai signifikansi sebesar 0.58. Adapun nilai *mean* yang diperoleh pada setiap kategori yakni 641.64 untuk adaptabilitas karir mahasiswa yang berasal dari daerah Bugis, 654.94 untuk adaptabilitas karir mahasiswa yang berasal dari Makassar dan sejumlah 600.33 untuk adaptabilitas karir mahasiswa yang berasal dari Mandar. Adapun *mean* sejumlah 730.39 untuk adaptabilitas karir mahasiswa yang berasal dari Toraja dan *mean* sejumlah 640.62 untuk adaptabilitas karir mahasiswa yang berasal dari daerah lainnya.

Pada hasil analisis data yang dilakukan, diperoleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0.05 ($p > 0.05$) yang berarti hipotesis null (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Dengan kata lain, dapat dinyatakan bahwa tidak ada perbedaan adaptabilitas karir antara mahasiswa yang berasal dari daerah Bugis, Makassar, Toraja, Mandar dan daerah Lainnya pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar.

g) Adaptabilitas Karir Berdasarkan Status Sosial Ekonomi

1) Uji Asumsi

Pada variabel adaptabilitas karir berdasarkan status sosial ekonomi, responden terbagi dalam tiga kategori. Ketiga kategori tersebut yakni responden dengan kategori status sosial ekonomi rendah, status sosial ekonomi menengah dan status sosial ekonomi tinggi. Adapun hasil uji normalitas data yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.33
Hasil Uji Normalitas Adaptabilitas Karir berdasarkan Status Sosial Ekonomi

Status Sosial Ekonomi	Nilai Signifikansi
Rendah	0.062
Menengah	0.000
Tinggi	0.000

Catatan: Signifikansi yang diperoleh merupakan signifikansi dari uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. $p > 0.05$

Data pada tabel 4.33 menunjukkan bahwa data penelitian yang diperoleh tidak berdistribusi normal. Hal tersebut dikarenakan signifikansi yang diperoleh pada dua kategori status sosial ekonomi memiliki signifikansi < 0.05 . Hasil tersebut membuat peneliti tidak dapat melakukan generalisasi terkait hasil uji hipotesis mengenai perbedaan adaptabilitas karir mahasiswa berdasarkan kategori status sosial ekonominya. Peneliti hanya bisa menginterpretasikan hasil penelitian yang diperoleh kepada sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji asumsi lainnya yang dilakukan yakni uji homogenitas memperoleh hasil yang berbeda. Dari analisis uji *Levene* yang telah

dilakukan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.069. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data penelitian memiliki varians data yang homogen. Berdasarkan kedua uji asumsi yang telah dilakukan, maka hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan statistik non paramaterik yang dalam hal ini adalah *Kruskall-Wallis H*.

2) Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis *Kruskall-Wallis H* yang telah dilakukan di program SPSS 23 for windows menunjukkan hasil seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.34
Hasil Uji Hipotesis Adaptabilitas Karir berdasarkan Status Sosial Ekonomi

Status Sosial Ekonomi	Mean Rank	Chi-S*	Sig.**
Adaptabilitas Karir		3.929	0.14
Rendah	744.3	--	--
Menengah	663.15	--	--
Tinggi	640.95	--	--

Catatan: *Chi-S adalah koefisien *Chi-Square*. **Sig. adalah nilai signifikansi dengan *2-tailed* ($p < 0.05$).

Pada tabel 4.34 terlihat bahwa diperoleh nilai *Chi-Square* sebesar 3.929 dan nilai signifikansi sebesar 0.14. Adapun nilai *mean* yang diperoleh pada setiap kategori yakni 744.3 untuk adaptabilitas karir mahasiswa dengan status sosial ekonomi yang rendah, 663.15 untuk adaptabilitas karir mahasiswa yang memiliki status sosial ekonomi menengah dan sejumlah 640.95 untuk adaptabilitas karir mahasiswa yang berstatus sosial ekonomi tinggi.

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh nilai signifikansi > 0.05 yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan kata lain,

dinyatakan bahwa tidak ada perbedaan adaptabilitas karir antara mahasiswa yang berstatus ekonomi rendah, menengah dan tinggi pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar.

h) Adaptabilitas Karir Berdasarkan Keaktifan Berorganisasi

1) Uji Asumsi

Pada variabel adaptabilitas karir berdasarkan keaktifan berorganisasi, diperoleh hasil uji asumsi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.35
Hasil Uji Asumsi Adaptabilitas Karir berdasarkan Keaktifan Berorganisasi

Variabel	K-S Z*	LS**
Adaptabilitas karir berdasarkan keaktifan berorganisasi	0.056	0.877

*Catatan: *K-S Z=nilai signifikansi uji normalitas Kolmogorov-Smirnov Z. **LS=nilai signifikansi uji homogenitas Levene. $p > 0.05$*

Data pada tabel 4.35 menunjukkan bahwa data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal dan memiliki varians yang homogen. Hal tersebut dikarenakan kedua hasil uji asumsi yang telah dilakukan memperoleh nilai signifikansi > 0.05 . Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan statistik parametrik. Dalam hal ini, hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan *independent t-test*.

2) Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis *independent t-test* yang telah dilakukan pada program SPSS 23 for windows memperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.36
Hasil Uji T Adaptabilitas Karir berdasarkan Keaktifan Berorganisasi

Variabel	Mean	t*	Sig.**
Adaptabilitas Karir		3.396	0.001
Aktif	63.27	--	--
Tidak Aktif	61.48	--	--

Catatan: *t= nilai t hitung yang diperoleh. **Sig.= nilai signifikansi 2-tailed ($p < 0.05$)

Pada tabel 4.36 terlihat bahwa dari analisis yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.041. Dari analisis yang telah dilakukan, diperoleh pula nilai *mean* sejumlah 63.27 untuk adaptabilitas karir mahasiswa yang aktif berorganisasi dan *mean* sejumlah 61.48 untuk adaptabilitas karir mahasiswa yang tidak aktif berorganisasi.

Pada hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka dapat dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara adaptabilitas karir mahasiswa yang aktif berorganisasi dengan mahasiswa yang tidak aktif berorganisasi pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar. Hasil tersebut diperkuat pula dengan nilai *mean* yang menunjukkan bahwa adaptabilitas karir mahasiswa yang aktif berorganisasi lebih tinggi dibanding yang tidak aktif berorganisasi.

i) Adaptabilitas Karir Berdasarkan Pengalaman Berorganisasi

1) Uji Asumsi

Pada variabel adaptabilitas karir berdasarkan pengalaman berorganisasi, dilakukan uji asumsi terlebih dahulu sebelum

melakukan uji hipotesis. Hasil uji asumsi yang telah dilakukan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.37
Hasil Uji Asumsi Adaptabilitas Karir berdasarkan Pengalaman Berorganisasi

Variabel	K-S Z*	LS**
Adaptabilitas karir berdasarkan pengalaman berorganisasi	0.113	0.932

*Catatan: *K-S Z=nilai signifikansi uji normalitas Kolmogorv-Smirnov Z. **LS=nilai signifikansi uji homogenitas Levene. $p > 0.05$*

Data pada tabel 4.37 menunjukkan bahwa data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal dan memiliki varians data yang homogen. Terpenuhinya uji asumsi tersebut dikarenakan kedua hasil uji asumsi yang telah dilakukan memperoleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0.05 ($p > 0.05$). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis diuji dengan menggunakan statistik parametrik. Dalam hal ini, hipotesis akan diuji dengan menggunakan *independent t-test*.

2) Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat perbedaan adaptabilitas karir berdasarkan pengalaman berorganisasi. Pada pengalaman berorganisasi terdapat dua kategori yakni pernah menjabat kepengurusan dan tidak pernah menjabat kepengurusan. Adanya dua kategori tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diuji dengan *independent t-test*. Hasil uji *independent t-test* yang telah dilakukan pada program SPSS 23 for windows memperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.38
Hasil Uji T Adaptabilitas Karir berdasarkan Pengalaman Berorganisasi

Variabel	Mean	t*	Sig.**
Adaptabilitas Karir		2.786	0.005
Pernah menjabat kepengurusan	63.22	--	--
Tidak pernah menjabat kepengurusan	61.79	--	--

Catatan: *t= nilai t hitung yang diperoleh. **Sig.= nilai signifikansi 2-tailed ($p < 0.05$)

Pada tabel 4.38 terlihat bahwa dari analisis yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.005. Selain itu diperoleh pula nilai *mean* sejumlah 63.22 untuk adaptabilitas karir mahasiswa yang pernah menjabat dalam kepengurusan organisasi dan *mean* sejumlah 61.79 untuk adaptabilitas karir mahasiswa yang tidak pernah menjabat dalam kepengurusan organisasi.

Pada hasil analisis data yang diperoleh, diketahui bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.05$), maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis null (H_0) ditolak. Dengan kata lain, ada perbedaan adaptabilitas karir antara mahasiswa yang pernah menjabat dalam kepengurusan organisasi dan mahasiswa yang tidak pernah menjabat dalam kepengurusan organisasi pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar.

3. Profil Adaptabilitas Karir Mahasiswa Ditinjau dari Perbedaan Demografi

Pada profil adaptabilitas karir mahasiswa ini, akan ditinjau karakteristik profilnya berdasarkan lima demografi. Adapun, pada masing-masing demografi akan dijelaskan mengenai dimensi adaptabilitas karir yang mana

yang dominan tinggi serta dominan rendah. Seperti yang diketahui, terdapat empat dimensi adaptabilitas karir yakni dimensi *concer*, *control*, *curiosity* dan *confidence*. Adapun kelima demografi yang digunakan hanyalah demografi yang data penelitiannya berdistribusi normal atau telah memenuhi syarat uji asumsi yang sebelumnya telah dilakukan.

Normalitas data menjadi kriteria peneliti, karena mempertimbangkan bahwa profil adaptabilitas karir ini akan diberlakukan atau digeneralisasikan kepada seluruh populasi, yang dalam hal ini mahasiswa di kota Makassar. Apabila peneliti memasukkan variabel demografi yang tidak berdistribusi normal, profil adaptabilitas karir ini hanya terbatas pada sampel penelitian. Kelima demografi tersebut yakni jenis kelamin, institusi pendidikan, jurusan, keaktifan berorganisasi dan pengalaman berorganisasi. Masing-masing demografi terbagi atas dua kategori. Adapun kategori pada setiap demografi yakni:

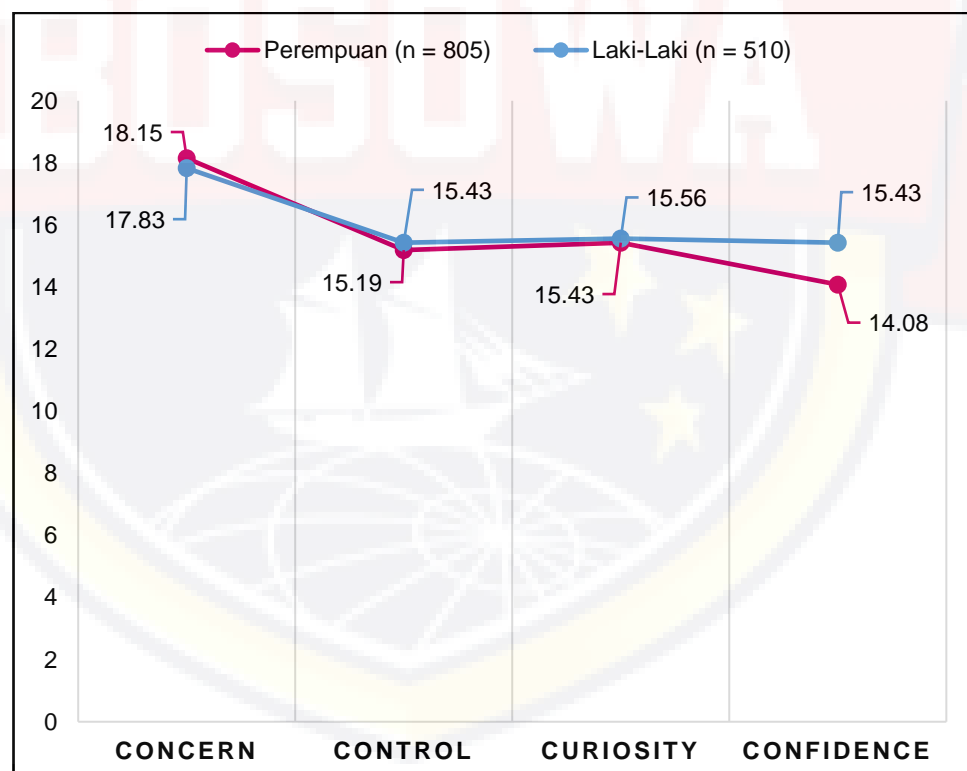
Tabel 4.39
Kategori Demografi dalam Profil Adaptabilitas Karir Mahasiswa

Demografi	Kategori 1	Kategori 2
Jenis Kelamin	Perempuan	Laki-laki
Status Institusi	Negeri	Swasta
Jenis Jurusan	Profesi	Non profesi
Keaktifan Berorganisasi	Aktif	Tidak Aktif
Pengalaman Berorganisasi	Pernah menjabat kepengurusan	Tidak pernah menjabat kepengurusan

Analisis *profiling* dilakukan dengan menggunakan data *mean* pada tiap dimensi di masing-masing demografi. Hal tersebut untuk melihat perbandingan tingkat dimensi yang ada di antara kategori demografi. Profil adaptabilitas karir berdasarkan demografi jenis kelamin, status institusi,

jenis jurusan, keaktifan serta pengalaman berorganisasi menunjukkan suatu pola dimensi yang sama. Pola tersebut menunjukkan bahwa dimensi yang dominan tinggi pada mahasiswa yakni dimensi *concern*. Dimensi berikutnya yakni dimensi *curiosity* lalu dimensi *control*. Untuk dimensi terakhir yang menjadi dimensi yang dominan rendah adalah dimensi *confidence*.

Pada analisis data yang telah dilakukan, diperoleh hasil mengenai tingkat dimensi berdasarkan demografi jenis kelamin, status institusi pendidikan, jenis jurusan, keaktifan serta pengalaman berorganisasi. Adapun hasil tingkatan dimensi berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 48. Dimensi adaptabilitas karir mahasiswa berdasarkan jenis kelamin.

Data yang terlihat pada gambar 48 menunjukkan bahwa, diperoleh *mean* untuk dimensi *concern* sejumlah 17.83 untuk laki-laki dan sejumlah

18.15 untuk perempuan. Pada dimensi *control*, diperoleh *mean* sejumlah 15.43 untuk laki-laki dan 15.19 untuk perempuan. Kemudian pada dimensi *curiosity*, diperoleh *mean* sejumlah 15.56 untuk laki-laki dan 15.43 untuk perempuan. Adapun pada dimensi *confidence*, diperoleh *mean* sejumlah 15.43 untuk laki-laki dan sejumlah 14.03 untuk perempuan.

Pada gambar 48, dapat terlihat bahwa pola dimensi pada laki-laki dan perempuan cenderung hampir sama. Terlihat bahwa baik pada laki-laki maupun perempuan, dimensi *concern* merupakan dimensi yang dominan tinggi dibandingkan dimensi lainnya. Adapun pada perempuan, terlihat bahwa dimensi yang dominan rendah adalah dimensi *confidence*. Sedangkan pada laki-laki, terlihat bahwa diperolehnya *mean* yang sama pada dimensi *control* dan *confidence*. Hal tersebut menunjukkan bahwa laki-laki cenderung rendah pada kedua dimensi tersebut. Walaupun cenderung rendah, terlihat pula bahwa *mean* yang diperoleh laki-laki pada dimensi *control* dan *confidence* masih lebih tinggi dibanding perempuan.

Pada adaptabilitas karir berdasarkan jenis kelamin, telah dilakukan uji statistik dengan tujuan untuk melihat signifikansi perbedaan dimensi adaptabilitas karir yang ditinjau berdasarkan jenis kelaminnya. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

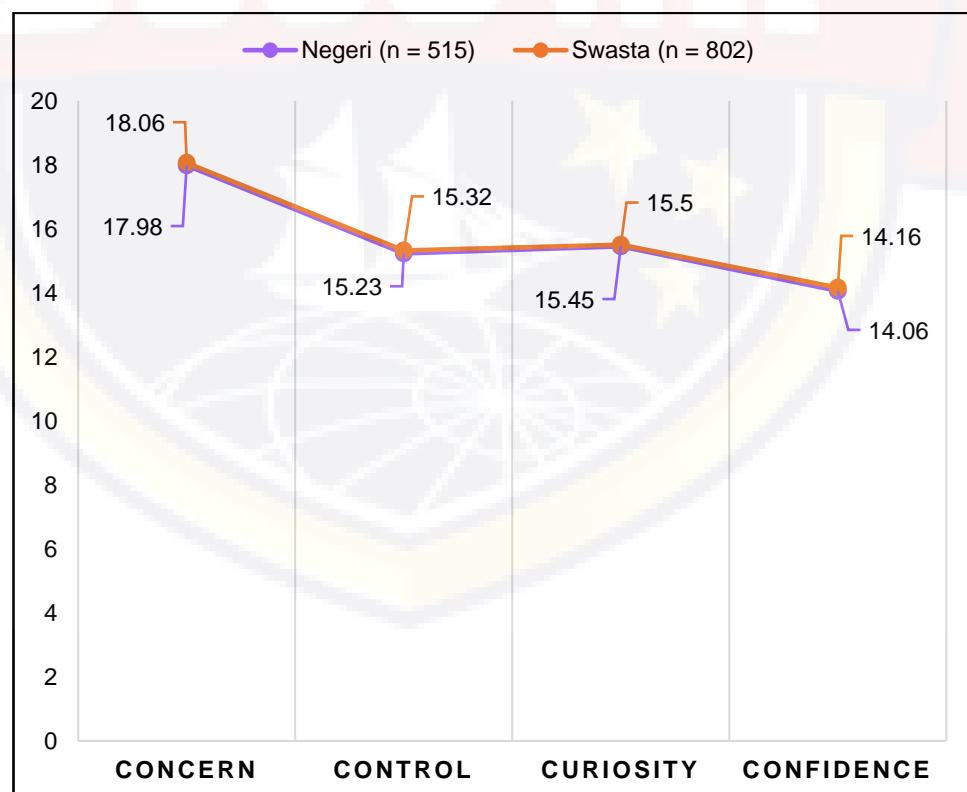
Tabel 4.40
Uji Statistik Dimensi Adaptabilitas Karir berdasarkan Jenis Kelamin

Dimensi	Nilai t*	Sig.**	Keterangan
<i>Concern</i>	2.132	0.33	Signifikan
<i>Control</i>	-1.808	0.71	Tidak Signifikan
<i>Curiosity</i>	-0.873	0.383	Tidak Signifikan
<i>Confidence</i>	-0.830	0.406	Tidak Signifikan

Catatan: *nilai t adalah nilai t hitung dari uji *independent t-test*. **sig. adalah nilai signifikansi yang diperoleh ($p < 0.05$).

Hasil uji statistik yang terlihat pada tabel 4.40 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan dimensi *concern* yang signifikan antara laki-laki dan perempuan. Hasil lainnya menunjukkan bahwa tidak diperoleh perbedaan yang signifikan pada dimensi *control*, *curiosity* dan *confidence* antara laki-laki dan perempuan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa, walaupun pada gambar 47 terlihat adanya perbedaan *mean* dimensi *confidence* yang cukup jauh, hasil uji statistik menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan. Adapun pada gambar 47 terlihat pula *mean* dimensi *concern* laki-laki dan perempuan yang tidak jauh berbeda, ternyata menunjukkan adanya perbedaan *concern* yang signifikan antara laki-laki dan perempuan.

Hasil penelitian yang selanjutnya merupakan tingkat dimensi adaptabilitas karir yang ditinjau berdasarkan status institusi pendidikannya. Adapun hasil yang diperoleh dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 49. Dimensi adaptabilitas karir mahasiswa berdasarkan status institusi pendidikan.

Pada gambar 49 terlihat bahwa *mean* yang diperoleh mahasiswa dengan kategori negeri pada dimensi *concern* yakni 17.98. Untuk kategori swasta diperoleh *mean* sejumlah 18.06. Untuk dimensi *control*, diperoleh nilai *mean* sejumlah 15.23 untuk kategori negeri dan *mean* sejumlah 15.32 untuk kategori swasta. Kemudian pada dimensi *curiosity*, diperoleh *mean* sejumlah 15.45 untuk mahasiswa yang termasuk dalam kategori negeri dan sejumlah 15.5 untuk kategori swasta. Adapun pada dimensi *confidence* diperoleh *mean* sejumlah 14.06 untuk kategori negeri dan 14.16 untuk kategori swasta.

Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa pola dimensi yang diperoleh untuk kedua kategori cenderung sama. Dapat dilihat pada gambar 49 bahwa, dimensi yang dominan tinggi untuk kedua kategori yakni dimensi *concern*. Adapun untuk dimensi yang dominan rendah pada kedua kategori yakni dimensi *confidence*. Walaupun pola dimensi cenderung sama, terlihat pula bahwa nilai *mean* yang diperoleh di seluruh dimensi adaptabilitas karir untuk kategori swasta, cenderung lebih tinggi dibandingkan nilai *mean* untuk kategori negeri.

Pada adaptabilitas karir berdasarkan status institusi pendidikan, dilakukan pula uji statistik. Uji statistik tersebut bertujuan untuk melihat signifikansi perbedaan dimensi adaptabilitas karir yakni dimensi *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence* antara mahasiswa yang berasal dari institusi negeri dan swasta. Uji statistik yang dilakukan adalah *independent t-test*, dikarenakan terdapat dua kategori pada demografi status institusi pendidikan. Adapun hasil uji statistik yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

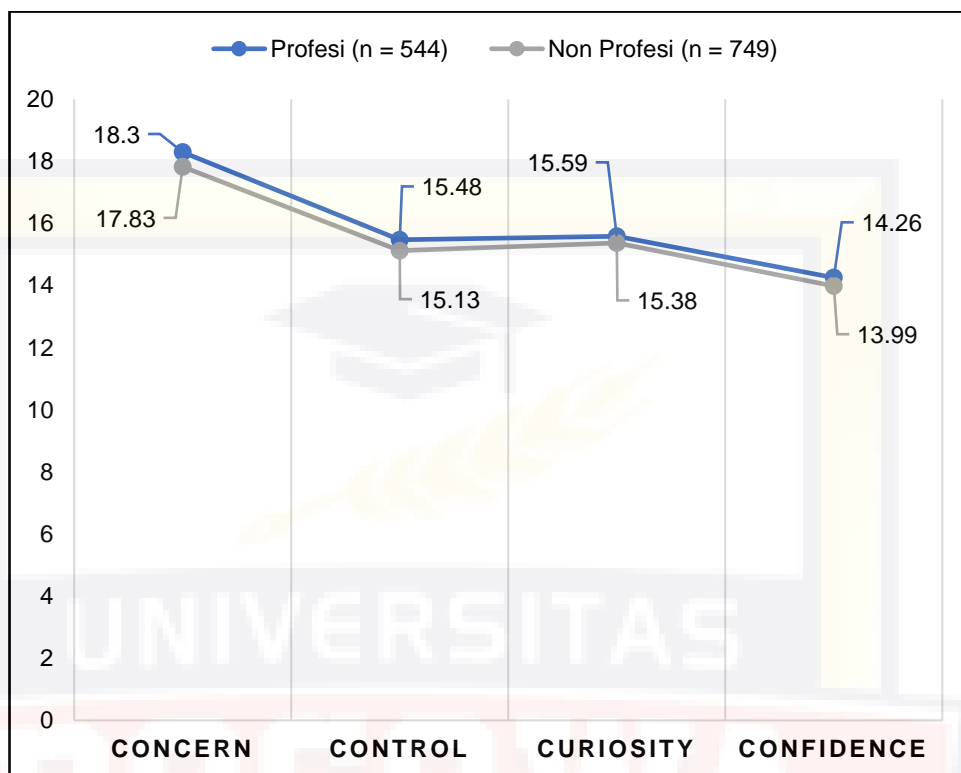
Tabel 4.41
Uji Statistik Dimensi Adaptabilitas Karir berdasarkan Status Institusi

Dimensi	Nilai t*	Sig.**	Keterangan
<i>Concern</i>	-0.496	0.620	Tidak Signifikan
<i>Control</i>	-0.662	0.508	Tidak Signifikan
<i>Curiosity</i>	-0.321	0.748	Tidak Signifikan
<i>Confidence</i>	-0.786	0.432	Tidak Signifikan

Catatan: *nilai t adalah nilai t hitung dari uji *independent t-test*. **sig. adalah nilai signifikansi yang diperoleh ($p < 0.05$).

Pada tabel 4.41, terlihat bahwa uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan tidak ada perbedaan *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence* yang signifikan antara mahasiswa yang berasal dari institusi pendidikan berstatus negeri dan mahasiswa yang berasal dari institusi pendidikan berstatus swasta. Hasil tersebut memperkuat diperolehnya pola dimensi yang cenderung sama pada kategori negeri dan swasta, yang terlihat pada gambar 48. Berdasarkan hasil-hasil tersebut, dapat dipahami bahwa pada mahasiswa yang berasal dari negeri maupun swasta memiliki dimensi *concern* yang dominan tinggi, kemudian dimensi *curiosity*, *control* lalu dimensi *confidence* yang dominan rendah.

Demografi yang ketiga yakni demografi jenis jurusan. Pada demografi ini, akan dilihat bagaimana tingkat dimensi *concern*, dimensi *control*, dimensi *curiosity* dan dimensi *confidence* pada kedua kategori yang terdapat pada demografi jurusan. Untuk kategori jurusan profesi, diperoleh responden sejumlah 544, sedangkan untuk kategori jurusan non profesi diperoleh responden sejumlah 749. Adapun hasil analisis *profiling* yang telah dilakukan untuk melihat tingkat dimensi adaptabilitas karir di masing-masing kategori, dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 50. Dimensi adaptabilitas karir mahasiswa berdasarkan jenis jurusan.

Data yang terlihat pada gambar 50 menunjukkan bahwa nilai *mean* yang diperoleh mahasiswa dengan jurusan profesi untuk dimensi *concern* yakni 18.3, sedangkan untuk jurusan non profesi sejumlah 17.83. Pada dimensi *control*, diperoleh *mean* sejumlah 15.48 untuk kategori jurusan profesi dan sejumlah 15.13 untuk kategori jurusan non profesi. Selanjutnya pada dimensi *curiosity*, diperoleh *mean* sejumlah 15.59 untuk jurusan profesi dan sejumlah 15.38 untuk jurusan non profesi. Kemudian pada dimensi *confidence*, diperoleh nilai *mean* sejumlah 14.26 untuk jurusan profesi dan 13.99 untuk jurusan non profesi.

Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan pola dimensi antar kategori jurusan yang tidak jauh berbeda, walaupun nilai *mean* yang diperoleh untuk kategori profesi lebih tinggi dibandingkan dengan non profesi. Pada gambar 50 juga dapat terlihat bahwa dimensi yang dominan tinggi untuk

kedua kategori itu sama, yakni dimensi *concern*. Adapun untuk dimensi yang dominan rendah juga sama untuk kedua kategori, yakni dimensi *confidence*.

Pada adaptabilitas karir berdasarkan jenis jurusannya, dilakukan pula uji statistik. Uji statistik yang dilakukan yakni uji beda, yang bertujuan untuk melihat signifikansi perbedaan seluruh dimensi adaptabilitas karir antara mahasiswa dengan jurusan profesi dan mahasiswa dengan jurusan non profesi. Hasil uji statistik yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.42
Uji Statistik Dimensi Adaptabilitas Karir berdasarkan Jenis Jurusan

Dimensi	Nilai t*	Sig.**	Keterangan
<i>Concern</i>	3.123	0.002	Signifikan
<i>Control</i>	2.653	0.008	Signifikan
<i>Curiosity</i>	1.395	0.163	Tidak Signifikan
<i>Confidence</i>	2.052	0.040	Signifikan

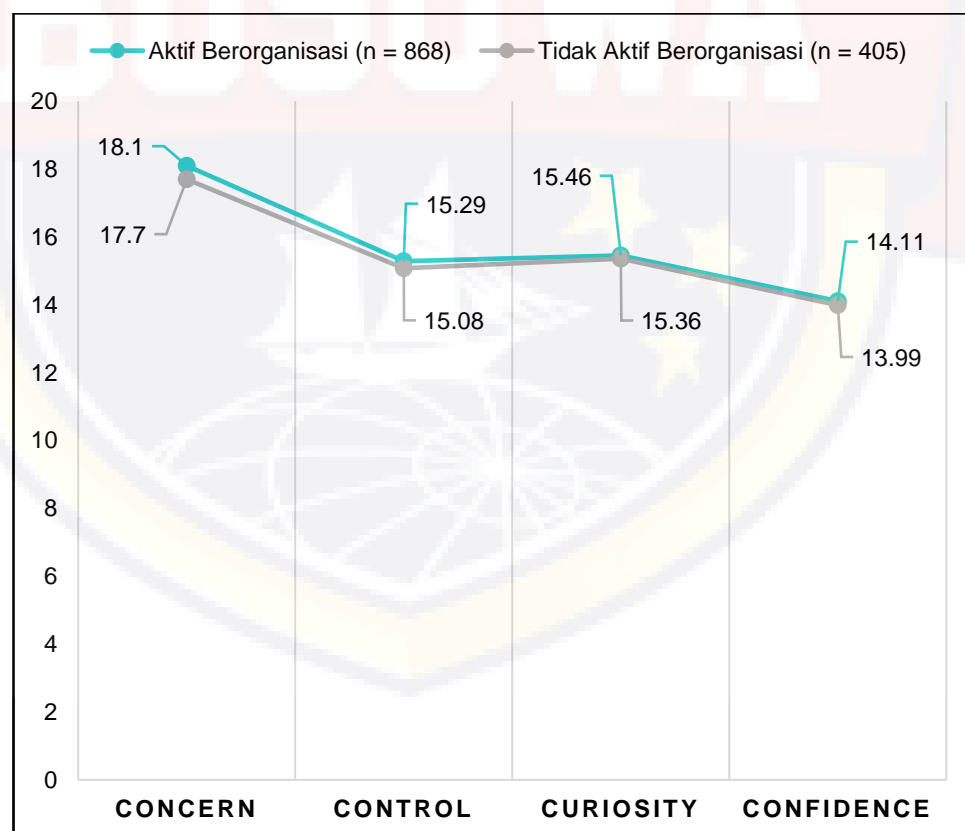
Catatan: *nilai t adalah nilai t hitung dari uji *independent t-test*. **sig. adalah nilai signifikansi yang diperoleh ($p < 0.05$).

Data yang terlihat pada tabel 4.42 menunjukkan hasil uji statistik yang telah dilakukan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa diperoleh nilai signifikansi < 0.05 pada dimensi *concern*, *control* dan *confidence*, yang menunjukkan adanya perbedaan signifikan. Uji statistik yang telah dilakukan juga menunjukkan nilai signifikansi > 0.05 yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan *curiosity* yang signifikan pada mahasiswa, apabila ditinjau dari jenis jurusannya.

Pola dimensi yang terlihat pada gambar 49, menunjukkan pola dimensi yang sama serta nilai *mean* yang tidak jauh berbeda pada kategori profesi dan non profesi. Pola yang sama tersebut ternyata memiliki perbedaan

yang signifikan berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan. Pada hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa ternyata mahasiswa dengan jurusan profesi memiliki perbedaan *concern*, *control* dan *confidence* dengan mahasiswa yang berasal dari jurusan non profesi. Namun hasil uji statistik juga menunjukkan bahwa mahasiswa dengan jurusan profesi dan non profesi tidak memiliki perbedaan terkait *curiosity*.

Demografi yang selanjutnya yakni keaktifan organisasi. Pada demografi ini terdapat dua kategori yakni aktif berorganisasi dan tidak aktif berorganisasi. Hasil yang diperoleh merupakan tingkat masing-masing dimensi adaptabilitas karir, dengan menggunakan nilai *mean* yang diperoleh tiap kategori di masing-masing dimensi. Adapun hasil tingkatan dimensi adaptabilitas berdasarkan keaktifan berorganisasi yakni:



Gambar 51. Dimensi adaptabilitas karir mahasiswa berdasarkan keaktifan berorganisasi

Pada gambar 51 terlihat bahwa diperoleh nilai *mean* sejumlah 18.1 pada dimensi *concern* untuk mahasiswa yang aktif berorganisasi, sedangkan sejumlah 17.7 untuk yang tidak aktif berorganisasi. Adapun pada dimensi *control*, diperoleh *mean* sejumlah 15.29 untuk yang aktif berorganisasi dan sejumlah 15.08 untuk yang tidak aktif berorganisasi. Pada dimensi *curiosity*, diperoleh *mean* sejumlah 15.46 untuk kategori aktif berorganisasi dan *mean* sejumlah 15.36 untuk kategori tidak aktif berorganisasi. Kemudian pada dimensi *confidence*, diperoleh nilai *mean* sejumlah 14.11 untuk kategori aktif berorganisasi dan sejumlah 13.99 untuk tidak aktif berorganisasi.

Data yang diperoleh menunjukkan bahwa diperoleh pola dimensi yang cenderung sama pada mahasiswa yang aktif dan tidak aktif berorganisasi. Berdasarkan data yang diperoleh juga dapat terlihat bahwa pada kategori aktif dan tidak aktif berorganisasi, diperoleh dimensi *concern* yang dominan tinggi. Adapun dimensi yang dominan rendah untuk kedua kategori juga sama, yakni dimensi *confidence*. Walaupun diperoleh kesamaan pola dimensi, terlihat pula bahwa nilai *mean* yang diperoleh mahasiswa yang aktif berorganisasi lebih tinggi dibanding yang tidak aktif berorganisasi.

Pada adaptabilitas karir berdasarkan demografi keaktifan berorganisasi, dilakukan pula uji statistik. Uji statistik yang dilakukan, bertujuan untuk melihat signifikansi perbedaan dimensi adaptabilitas karir yakni dimensi *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence* antara mahasiswa yang aktif dan tidak aktif berorganisasi. Uji statistik yang dilakukan adalah *independent t-test*. Adapun hasil uji statistik yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.43
Uji Statistik Dimensi Adaptabilitas Karir berdasarkan Keaktifan Berorganisasi

Dimensi	Nilai t*	Sig.**	Keterangan
<i>Concern</i>	2.557	0.011	Signifikan
<i>Control</i>	2.291	0.022	Signifikan
<i>Curiosity</i>	4.944	0.000	Signifikan
<i>Confidence</i>	2.812	0.005	Signifikan

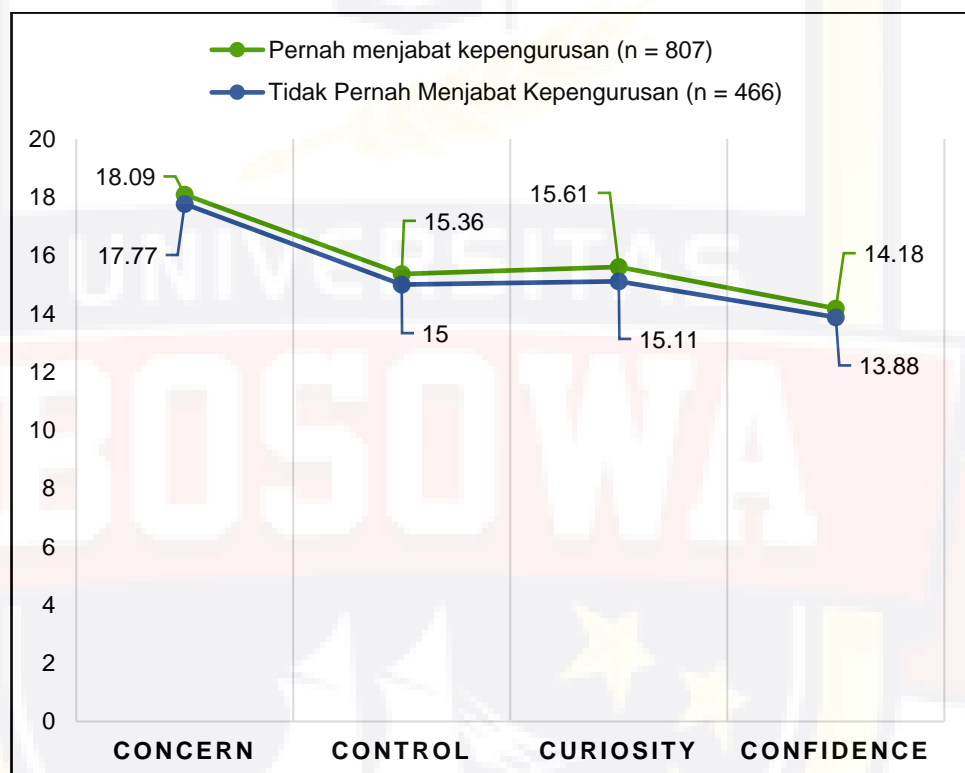
Catatan: *nilai t adalah nilai t hitung dari uji *independent t-test*. **sig. adalah nilai signifikansi yang diperoleh ($p < 0.05$).

Pada gambar 51, terlihat adanya pola dimensi yang sama dengan jumlah *mean* yang tidak jauh berbeda pula di setiap dimensi adaptabilitas karir. Pola dimensi yang sama tersebut, ternyata menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan pada seluruh dimensi adaptabilitas karir berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan. Data yang terlihat pada tabel 4.43 menunjukkan nilai signifikansi < 0.05 , yang menyatakan bahwa diperolehnya perbedaan yang signifikan.

Hasil uji statistik menjelaskan bahwa berdasarkan keaktifan berorganisasi, suatu pola dimensi yang sama tidak menunjukkan dimensi yang sama pula. Dengan kata lain, pada mahasiswa yang aktif berorganisasi dan tidak aktif berorganisasi sama-sama memiliki dimensi *concern* yang dominan tinggi, kemudian dimensi *curiosity*, lalu dimensi *control*, serta dimensi *confidence* yang dominan rendah. Namun ternyata antara mahasiswa yang aktif berorganisasi dengan mahasiswa yang tidak aktif berorganisasi memiliki perbedaan dimensi *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence* yang signifikan.

Hasil lainnya yang diperoleh yakni tingkat dimensi adaptabilitas karir yang ditinjau berdasarkan pengalaman berorganisasinya. Pada demografi

ini, akan dilihat bagaimana tingkat dimensi *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence* pada kategori yang terdapat pada demografi pengalaman berorganisasi. Kedua kategori yang dimaksud yakni kategori pernah menjabat kepengurusan dan tidak pernah menjabat kepengurusan. Adapun hasil tingkat dimensi yang diperoleh di setiap kategori, yakni:



Gambar 52. Dimensi adaptabilitas karir mahasiswa berdasarkan pengalaman organisasi.

Pada gambar 52 terlihat bahwa diperoleh nilai *mean* sejumlah 18.09 untuk kategori pernah menjabat kepengurusan, sedangkan *mean* sejumlah 17.77 untuk kategori tidak pernah menjabat kepengurusan. Kemudian pada dimensi *control*, diperoleh *mean* sejumlah 15.36 untuk kategori pernah menjabat dan *mean* sejumlah 15 untuk kategori tidak pernah menjabat. Pada dimensi *curiosity*, diperoleh nilai *mean* sejumlah 15.61 untuk kategori pernah menjabat dan 15.11 untuk kategori yang tidak

pernah menjabat. Adapun pada dimensi *confidence*, diperoleh *mean* sejumlah 14.18 untuk kategori pernah menjabat kepengurusan dan sejumlah 13.88 untuk tidak pernah menjabat kepengurusan.

Hasil yang diperoleh pada gambar 52 juga menunjukkan bahwa diperoleh pola dimensi adaptabilitas karir yang cenderung sama di kedua kategori pengalaman berorganisasi. Diperoleh dimensi *concern* yang dominan tinggi di kedua kategori dan diperoleh pula dimensi *confidence* yang dominan yang rendah di kedua kategori tersebut. Walaupun hasil yang diperoleh cenderung sama di kedua kategori, terlihat bahwa nilai *mean* untuk kategori pernah menjabat kepengurusan lebih tinggi dibanding yang tidak pernah menjabat kepengurusan.

Pada adaptabilitas karir berdasarkan jenis jurusannya, dilakukan pula uji statistik. Uji statistik yang dilakukan yakni uji beda, yang bertujuan untuk melihat signifikansi perbedaan keempat dimensi adaptabilitas karir ditinjau dari pengalaman berorganisasinya. Hasil uji statistik yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.44
Uji Statistik Dimensi Adaptabilitas Karir berdasarkan Pengalaman Berorganisasi

Dimensi	Nilai t*	Sig.**	Keterangan
<i>Concern</i>	2.060	0.040	Signifikan
<i>Control</i>	2.615	0.009	Signifikan
<i>Curiosity</i>	3.254	0.001	Signifikan
<i>Confidence</i>	2.352	0.019	Signifikan

Catatan: *nilai t adalah nilai t hitung dari uji *independent t-test*. **sig. adalah nilai signifikansi yang diperoleh ($p < 0.05$).

Hasil uji statistik yang terlihat pada tabel 4.44, menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi < 0.05 pada keempat dimensi adaptabilitas karir.

Dari hasil tersebut dapat dipahami bahwa pola dimensi adaptabilitas karir yang sama yang terlihat pada gambar 52, ternyata menunjukkan suatu perbedaan dimensi yang signifikan berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan. Dengan kata lain, terdapat perbedaan *concern, control, curiosity* dan *confidence* yang signifikan antara mahasiswa yang pernah menjabat kepengurusan dan tidak pernah menjabat kepengurusan.

B. Pembahasan

1. Hasil Deskriptif & Uji Hipotesis Ditinjau Dari Demografi

Tabel 4.45
Hasil Uji Hipotesis Ditinjau dari Demografi

Demografi	Uji Hipotesis				Ket.
	<i>Independent T-test*</i>		<i>Kruskall-Wallis H**</i>		
	t Hitung	Sig.***	Chi Square	Sig.***	
Usia			2.652	0.265	Tidak ada perbedaan
Jenis Kelamin	-0.313	0.754			Tidak ada perbedaan
Jurusan	2.557	0.011			Ada Perbedaan
Status Institusi	-0.615	0.538			Tidak ada perbedaan
Semester			2.907	0.406	Tidak ada perbedaan
Asal Daerah			2.869	0.58	Tidak ada perbedaan
Status Sosial Ekonomi			3.929	0.14	Tidak ada perbedaan
Keaktifan organisasi	3.396	0.001			Ada Perbedaan
Pengalaman Organisasi	2.786	0.005			Ada Perbedaan

*Catatan: *Independent t-test* adalah uji hipotesis parametrik untuk dua kelompok sampel.

Kruskall-Wallis H* adalah uji hipotesis non parametrik untuk lebih dari dua kelompok sampel. *sig.* adalah nilai signifikansi ($p < 0.05$).

a. Adaptabilitas Karir berdasarkan Usia

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis null (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Dengan kata lain, tidak ada perbedaan tingkat adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir berdasarkan kategorisasi usianya. Umumnya individu yang tergolong dewasa muda ialah mereka yang memasuki rentang usia 18 hingga 25 tahun (Santrock, 2011). Dariyo (2007) mengemukakan bahwa masa dewasa awal ini merupakan masa transisi individu dari masa remaja menuju masa dewasa. Masa ini ditandai oleh keinginan individu untuk mengeksplorasi diri serta bereksperimen dengan tujuan pengembangan diri (Santrock, 2011).

Pada penelitian yang dilakukan, diperoleh variasi umur responden yang berkisar antara 19 hingga 30 tahun. Rentang usia tersebut telah tergolong dalam fase dewasa. Berdasarkan peraturan kemendikbud RI nomor 17 tahun 2017, standar umum seorang anak yang boleh memasuki sekolah dasar yakni 7 tahun. Sehingga dengan memperhatikan standar umur minimal untuk mulai bersekolah tersebut, pada umumnya individu yang dikatakan sebagai mahasiswa semester akhir adalah mereka yang sudah memasuki usia 22-27 tahun. Namun dalam hal ini, tidak bisa kita pungkiri adanya individu yang sudah memasuki ranah semester akhir pada usia 19-21 tahun yang salah satu faktornya dikarenakan cepatnya ia memulai sekolah.

Suatu perbedaan persentase tingkat adaptabilitas karir dapat kita lihat pada gambar 3. Dari data tersebut terlihat bahwa individu dengan kategori usia 19-21 tahun cenderung memperoleh persentase yang

lebih rendah pada tingkat adaptabilitas karir yang sangat tinggi dan tinggi apabila dibandingkan dengan responden kategori usia 22-27 tahun. Namun, pada tingkatan adaptabilitas karir sedang, rendah, dan sangat rendah, terlihat bahwa responden pada kategori usia 19-21 tahun memperoleh persentase yang lebih tinggi dibanding kedua kategori usia tersebut.

Perbedaan persentase yang diperoleh tersebut ternyata tidak menunjukkan suatu perbedaan yang signifikan setelah diuji secara statistik. Hasil uji statistik menunjukkan dengan nilai signifikansi uji t yang diperoleh sejumlah 0.265 ($p > 0.05$). Salah satu yang menjadi penyebab tidak adanya perbedaan yakni karena seluruh responden berada pada suatu fase yang sama, yakni mahasiswa tingkat akhir. Walaupun secara usia, responden yang berusia 19-21 tahun pada umumnya masih berada pada suatu tahap peralihan dari SMA ke bangku universitas, namun dalam hal ini responden yang berada pada usia tersebut tentunya memiliki teman sebaya atau teman seperguruan yang lebih tua secara usia dari mereka.

Hasil penelitian Hendayani & Abdullah (2018) mengenai dukungan teman sebaya dan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir dengan subjek mahasiswa pada universitas "X" dengan usia responden antara 21-24 tahun, menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan teman sebaya, maka semakin tinggi kematangan karir yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir. Dalam artian lain, mahasiswa yang mampu mempersepsi positif dukungan teman sebayanya yang berupa dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental,

dan dukungan informasi, maka mahasiswa dapat memiliki perencanaan karir, mengetahui sumber eksplorasi, mampu mendapatkan informasi karir, mampu melakukan pengambilan keputusan karir, dan memiliki orientasi realitas yang baik.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Ozora, Suharti, & Sirine (2016) tentang potret perencanaan karir pada mahasiswa, dengan subjek penelitian mahasiswa fakultas ekonomi sebuah perguruan tinggi di Jawa Tengah juga menunjukkan hasil yang serupa. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa salah satu faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap perencanaan karir mahasiswa yaitu pergaulan dengan teman sebaya dan lingkungan sekitar.

Hasil-hasil penelitian tersebut membuat peneliti dapat berasumsi bahwa usia yang berbeda belum cukup kuat dalam menunjukkan perbedaan tingkat adaptabilitas karir yang berbeda pula. Hal tersebut disebabkan selama teman sebaya dan lingkungan sekitar tempat seseorang berkembang berada pada suatu fase yang sama yang dalam hal ini mahasiswa tingkat akhir. Pada penelitian yang telah dilakukan, dapat dipahami bahwa usia tidak menjadi faktor yang dominan dalam melihat tingkat adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota Makassar.

b. Adaptabilitas Karir berdasarkan Jenis Kelamin

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 ($p > 0.05$), yang berarti bahwa hipotesis null (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Dengan kata lain, tidak ada perbedaan tingkat adaptabilitas karir antara mahasiswa yang

berjenis kelamin perempuan dan mahasiswa yang berjenis kelamin laki-laki pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar. Pada dasarnya karir tidak hanya terjadi dalam pemisahan faktor lingkungan dan faktor individual, karena karir merupakan sebuah proses yang penting bagi manusia dalam menjalani kehidupannya. Karir menyangkut hal-hal yang terjadi sepanjang kehidupan seseorang (Sharf, 2006).

Hasil deskriptif yang diperoleh juga menunjukkan persentase yang cenderung sama, dimana tingkat adaptabilitas karir mahasiswa yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan berada dalam tingkatan sedang. Dalam artian lain, baik laki-laki maupun perempuan sama-sama cukup siap dalam mengatasi tugas-tugas yang terprediksi untuk mempersiapkan diri dan turut berperan dalam pekerjaan (Savickas, 1997). Selain itu, baik laki-laki maupun perempuan juga sudah cukup mampu mengatasi penyesuaian yang tidak terduga yang mungkin muncul dalam perubahan pekerjaan dan kondisi kerja mereka pada masa ini ataupun untuk di masa depan (Savickas, 1997).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Damayanti & Pratitis (2012) mengenai gaya belajar ditinjau dari tipe kepribadian dengan subjek 100 orang mahasiswa, menunjukkan hasil bahwa tidak ada perbedaan gaya belajar jika ditinjau dari segi jenis kelaminnya. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Nilakantie & Mastuti (2014) mengenai perbedaan tingkat prokrastinasi akademik ditinjau dari jenis kelamin dan *locus of control*, menunjukkan hasil bahwa tidak ada perbedaan tingkat prokrastinasi akademik ditinjau dari jenis kelamin.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Widiastuti (2017) mengenai aspirasi karir siswa SMA berdasarkan status sosial ekonomi dan gender, menunjukkan hasil bahwa *stereotype gender* dalam aspirasi karir tidak memiliki perbedaan yang signifikan dan cenderung sama. Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Nuswantoro & Warsito (2013) mengenai perbedaan kematangan perencanaan karir pada mahasiswa laki-laki dan perempuan ditinjau dari keaktifan dalam organisasi kemahasiswaan, menunjukkan hasil bahwa tidak ada perbedaan kematangan perencanaan karir yang signifikan jika ditinjau dari jenis kelamin.

Suatu penelitian terkait lainnya yang dilakukan Lestari (2015) mengenai sikap terhadap pengembangan karir ditinjau dari *gender* juga menemukan hasil yang serupa. Pada penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa tidak ada perbedaan sikap terhadap pengembangan karir karyawan perbankan berdasarkan jenis kelaminnya. Hasil tersebut menjelaskan bahwa baik laki-laki maupun perempuan, mempunyai kesempatan yang sama dalam memperoleh berbagai indikator dalam pengembangan karir di dunia pekerjaan.

Hasil-hasil penelitian tersebut semakin menunjukkan bahwa pada dasarnya, terdapat beberapa aspek dalam kehidupan ini yang tidak dapat dibedakan tingkatannya dengan berdasarkan jenis kelamin. Walaupun hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati (2010) mengenai persepsi peran *gender* terhadap pekerjaan domestik dan publik pada mahasiswa IPB, menunjukkan hasil adanya perbedaan peran berdasarkan *gender*. Hasil penelitian tersebut menjelaskan

bahwa perempuan dipersepsikan oleh masyarakat sebagai aktor yang berperan sebagai figur ekspresif yaitu berfungsi sebagai pemelihara keluarga. Sedangkan, laki-laki dipersepsikan oleh masyarakat sebagai fitur instrumental, yaitu berfungsi sebagai pencari nafkah keluarga.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati (2010) tersebut sejalan dengan hasil deskriptif pada dimensi *control* dalam penelitian ini. Dimana persentase tingkat *control* yang diperoleh untuk laki-laki lebih tinggi pada tingkatan sangat tinggi, tinggi dan sedang namun pada tingkatan rendah dan sangat rendah persentase perempuan meningkat. Dari hasil tersebut dapat kita pahami bahwa ternyata laki-laki cenderung lebih bertanggung jawab dalam proses mencapai karirnya apabila dilihat dari dimensi *control* dari adaptabilitas karir (Savickas, 2005), walaupun tidak ada perbedaan tingkat adaptabilitas karir secara signifikan dari uji statistik yang telah dilakukan.

Hasil-hasil penelitian terkait lainnya menunjukkan bahwa, terbuktinya hipotesis null dalam penelitian ini dapat terjadi dikarenakan adanya beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat adaptabilitas karir seseorang, tidak hanya disebabkan oleh faktor jenis kelaminnya. Sehingga jenis kelamin tidak menjadi faktor dominan dalam mempengaruhi tingkat adaptabilitas karir pada mahasiswa yang menjadi subyek dalam penelitian ini.

c. Adaptabilitas Karir berdasarkan Jenis Jurusan

Hasil penelitian yang telah dilakukan memperoleh nilai signifikansi uji t sejumlah 0.011 ($p < 0.05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis null (H_0) ditolak. Dengan

kata lain, terdapat perbedaan tingkat adaptabilitas karir antara mahasiswa yang berasal dari jurusan profesi dengan mahasiswa yang berasal dari jurusan non profesi pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar.

Undang-undang pendidikan tinggi menjelaskan bahwa program studi yang dapat kita sebut juga dengan jurusan adalah kesatuan kegiatan pendidikan dan pembelajaran yang memiliki kurikulum dan metode pembelajaran tertentu dalam satu jenis pendidikan akademik, pendidikan profesi, dan/atau pendidikan vokasi (Kementrian Ristekdikti RI, 2016). Jurusan atau nama lain yang sejenis adalah himpunan sumber daya pendukung program studi dalam satu rumpun disiplin ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan/atau olahraga (PP RI no.17 tahun 2010).

Bidang ilmu pendidikan merupakan kelompok program studi terbanyak dengan jumlah total 5.057 prodi atau lebih dari 20%. Kelompok bidang ilmu seni, humaniora dan agama menempati tiga peringkat terbawah. Perguruan tinggi di Indonesia cenderung mengikuti pasar dengan membuka prodi yang dipandang memiliki lapangan kerja luas dan prospek karier yang cemerlang sehingga mendorong minat pendaftar mahasiswa baru (Kementrian Ristekdikti RI, 2016).

Bidang keilmuan yang termasuk dalam jurusan keprofesian merupakan keilmuan yang menyiapkan mahasiswanya untuk memiliki suatu keahlian setelah lulus nanti (UU no.12 Tahun 2012). Bidang keilmuan yang dimaksud mencakup bidang pendidikan, keperawatan, kedokteran, serta bidang-bidang lainnya yang sejenis. Sedangkan

bidang keilmuan yang termasuk dalam jurusan non profesi merupakan keilmuan yang masih menemukan berbagai penjurusan setelah mendapat gelar sarjana, sehingga mengharuskan mahasiswa untuk bersekolah kembali untuk mendapatkan gelar profesi. Adapun bidang keilmuan yang termasuk dalam jurusan non profesi mencakup jurusan psikologi, hukum, pertanian, dan keilmuan lainnya yang sejenis.

Hasil penelitian ini yang menunjukkan adanya perbedaan tingkat adaptabilitas karir antara mahasiswa jurusan profesi dengan mahasiswa jurusan non profesi diperkuat dengan nilai *mean* yang diperoleh. Nilai *mean* untuk mahasiswa jurusan profesi lebih tinggi dibanding mahasiswa jurusan non profesi. Adapun hasil deskriptif yang dapat dilihat pada gambar 13 juga menunjukkan bahwa persentase tingkat adaptabilitas karir mahasiswa jurusan profesi cenderung lebih tinggi pada tingkatan sangat tinggi dan tingkat tinggi. Selain itu, pada keseluruhan dimensi adaptabilitas karir, mahasiswa dengan jurusan profesi secara konsisten memperoleh persentase tingkatan dimensi yang lebih tinggi pada tingkatan sangat tinggi dan tingkat tinggi.

Hasil penelitian yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa dengan jurusan profesi memiliki tingkat dimensi *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence* yang lebih tinggi dibanding mahasiswa dengan jurusan non profesi. *Concern* yang tinggi menunjukkan tingkat fokus seseorang pada karir yang diinginkan. Tingkat fokus tersebut menunjukkan kepedulian individu mengenai karirnya, dengan melibatkan perencanaan serta persiapan diri terkait orientasi individu di masa depan (Savickas, 2005).

Control yang tinggi terkait dengan ketegasan dan kedisiplinan individu dalam pengambilan keputusan mengenai karirnya. Untuk *curiosity* yang tinggi, menunjukkan keaktifan individu dalam mencari peluang serta berbagai informasi dalam proses pengembangan dirinya untuk mencapai karir. Adapun *confidence* terkait dengan kepercayaan diri seseorang dalam keberhasilannya mencapai karir yang diinginkan (Savickas, 2005; 2013).

Hasil tersebut dapat diperoleh karena dalam hal ini mahasiswa dengan jurusan profesi tentunya sudah memahami dengan baik serta telah memperoleh gambaran yang jelas mengenai bidang pekerjaan yang akan ditekuni setelah lulusan nanti. Sehingga memudahkannya dalam merencanakan, mengendalikan, mencari informasi serta percaya diri dengan hal-hal menyangkut karir yang akan dicapai (Savickas, 2005; 2013). Hal tersebut di asumsikan karena mahasiswa dengan lulusan jurusan profesi telah dipersiapkan untuk langsung bekerja, misalnya mahasiswa dari jurusan kependidikan disiapkan untuk menjadi seorang guru ataupun mahasiswa dari jurusan kedokteran disiapkan untuk menjadi seorang dokter.

d. Adaptabilitas Karir berdasarkan Status Institusi Pendidikan

Pada penelitian yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikansi sejumlah 0.538 ($p > 0.05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan kata lain, tidak ada perbedaan tingkat adaptabilitas karir antara mahasiswa yang berasal dari universitas negeri dengan mahasiswa yang berasal dari universitas swasta pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar. Pada dasarnya, dalam

peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 17 tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan menjelaskan bahwa, universitas adalah perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan akademik dan/atau pendidikan vokasi dalam sejumlah ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan jika memenuhi syarat, dapat menyelenggarakan profesi.

Universitas atau perguruan tinggi negeri terdiri dua jenis status, yakni universitas yang berstatus negeri dan universitas yang berstatus swasta. Perguruan tinggi negeri yang selanjutnya disingkat PTN adalah perguruan tinggi yang didirikan dan/atau yang diselenggarakan oleh pemerintah. Sedangkan perguruan tinggi swasta yang selanjutnya disingkat PTS adalah perguruan tinggi yang didirikan dan/atau diselenggarakan oleh masyarakat (PP RI No.4 Tahun 2014).

Pada dasarnya peraturan otonomi dan pengelolaan suatu perguruan tinggi baik negeri maupun swasta, secara bersama-sama ditetapkan dalam peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 4 tahun 2014 serta pada undang-undang Republik Indonesia nomor 12 tahun 2012. Sehingga seyogyanya, baik perguruan tinggi negeri ataupun swasta, menggunakan standar yang sama dalam pengembangan kualitas lulusan. Hal tersebut menjadi salah satu hal yang memungkinkan terbuktinya hipotesis null dalam penelitian ini.

Hasil deskriptif tingkat adaptabilitas karir mahasiswa berdasarkan asal institusi pendidikannya, yang ditampilkan pada gambar 18 menunjukkan perbedaan persentase yang tidak terlalu jauh. Adapun dalam hal ini, baik mahasiswa yang berasal dari perguruan tinggi negeri

maupun perguruan tinggi swasta sama-sama mencapai persentase tertinggi pada tingkatan sedang. Dengan kata lain, tingkat adaptabilitas karir mahasiswa di kota Makassar cenderung sedang apabila ditinjau dari asal institusi pendidikannya.

Savickas (1997) menjelaskan adaptabilitas karir sebagai sebuah kesiapan individu dalam mengatasi tugas-tugas yang terprediksi untuk mempersiapkan diri dan turut berperan dalam suatu pekerjaan. Selain itu, individu mampu mengatasi penyesuaian yang tidak terduga yang mungkin muncul dalam perubahan pekerjaan dan kondisi kerjanya baik pada saat ini maupun di masa yang akan datang. Sehingga pada tingkatan adaptabilitas karir yang sedang, maka dapat di asumsikan bahwa mahasiswa yang berasal dari institusi pendidikan yang berstatus negeri maupun swasta telah cukup mampu dalam mempersiapkan diri untuk mengatasi tugas-tugas yang mungkin akan mereka temui dalam proses pengembangan dirinya untuk mencapai karir yang diinginkan.

e. Adaptabilitas Karir berdasarkan Semester

Hasil penelitian yang telah dilakukan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0.406 ($p > 0.05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis null (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Dengan kata lain, tidak terdapat perbedaan tingkat adaptabilitas karir antara mahasiswa yang berada pada semester 6-7, semester 8-9, semester 10-11, dan semester 12-13 pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar. Pada dasarnya, demografi semester akan menunjukkan durasi waktu yang telah ditempuh oleh mahasiswa dalam menjalankan studinya.

Peraturan menteri riset, teknologi, dan pendidikan tinggi Republik Indonesia nomor 44 tahun 2015 tentang standar nasional pendidikan tinggi, masa waktu dan beban belajar penyelenggaraan program pendidikan untuk mahasiswa dengan program sarjana yakni paling lama 7 (tujuh) tahun akademik dengan beban belajar mahasiswa paling sedikit 144 SKS (satuan kredit semester). Hal tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa hanya boleh mencapai maksimal 14 semester untuk menyelesaikan studinya.

Pada suatu waktu, banyak pula mahasiswa yang telah menyelesaikan studinya dengan rentang waktu kurang lebih 3.5 hingga 4 tahun atau berkisar pada semester 6 hingga semester 8 apabila telah melampaui syarat SKS (satuan kredit semester) yang telah ditetapkan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat di asumsikan bahwa mahasiswa yang tergolong semester akhir (mahasiswa tingkat akhir) adalah mahasiswa yang berada pada jenjang semester 6 hingga semester 14.

Terbuktinya hipotesis null dalam penelitian ini di asumsikan karena mahasiswa semester 6 hingga 13 yang menjadi responden dalam penelitian ini, telah melewati berbagai pembelajaran baik itu di institusi pendidikan mereka maupun pembelajaran di kegiatan-kegiatan eksternalnya, hingga pada akhirnya mereka telah memasuki ranah semester akhir. Seluruh responden dalam penelitian ini di asumsikan telah berada dalam semester atau tingkat akhir, sehingga hal tersebut membuat tidak adanya perbedaan adaptabilitas karir pada mahasiswa yang telah berada dalam semester akhir perkuliahan.

Tidak signifikannya hasil yang diperoleh menunjukkan pula bahwa

semester tidak menjadi faktor yang dominan dalam melihat tingkat adaptabilitas karir mahasiswa dalam penelitian ini. Hasil penelitian yang dilakukan Ebenehi, Rashid, & Bakar (2016) tentang prediktor kemampuan adaptabilitas karir pada mahasiswa perguruan tinggi kependidikan di Nigeria dengan 603 orang mahasiswa dari enam universitas kependidikan, menunjukkan hasil mengenai pengaruh yang paling mendominasi adaptabilitas karir mahasiswa. Dari penelitian tersebut dijelaskan bahwa sumber efikasi diri, *personal goal orientation*, *career future concern* dan *perceived social support* secara signifikan mempengaruhi kemampuan adaptabilitas karir para mahasiswa kependidikan di Nigeria.

Walaupun tidak diperoleh perbedaan yang signifikan pada uji statistik yang telah dilakukan, ternyata diperoleh persentase tingkat adaptabilitas karir yang berbeda pada masing-masing kategori semester yang dapat dilihat pada gambar 23. Namun perbedaan tersebut cenderung menunjukkan persentase tertingginya pada tingkatan sedang untuk semua kategori semester. Sehingga dapat diasumsikan bahwa mahasiswa semester akhir dalam penelitian ini cenderung memiliki tingkat adaptabilitas karir yang sedang, apabila ditinjau dari semesternya.

Hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa mahasiswa semester akhir cukup siap dalam mengatasi tugas-tugas yang terprediksi untuk mempersiapkan diri dan turut berperan dalam pekerjaan (Savickas, 1997). Selain itu, mahasiswa tingkat akhir juga sudah cukup mampu mengatasi penyesuaian yang tidak terduga yang mungkin muncul

dalam perubahan pekerjaan dan kondisi kerja mereka pada masa ini ataupun untuk di masa depan (Savickas, 1997).

Penelitian yang dilakukan oleh Jatmika (2015) mengenai gambaran kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir, juga menunjukkan hasil yang serupa. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa kematangan karir mahasiswa tingkat akhir cenderung matang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa pada dasarnya telah memiliki pemikiran dan perencanaan yang cukup matang mengenai karir yang ingin ditekuninya. Dimana pemikiran dan perencanaan tersebut terkait dalam dimensi adaptabilitas karir yakni dimensi *concern* dan *curiosity* (Savickas, 2005).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyatama & Aslamawati (2015) tentang studi deskriptif mengenai kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi Universitas Islam Bandung, menunjukkan bahwa persentase dimensi yang paling tinggi dimiliki oleh mahasiswa dalam penelitian tersebut yakni dimensi perencanaan karir dengan persentase 81%. Hal tersebut sejalan dengan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, yang menunjukkan bahwa salah satu dimensi dalam adaptabilitas karir yakni dimensi *concern* mahasiswa tingkat akhir cenderung berada dalam tingkatan tinggi dan sedang (gambar 24). Dimana dimensi *concern* juga terkait dengan perencanaan karir individu, yang menggambarkan sikap yang *aware* dan memiliki antisipasi terkait karir yang diinginkan (Savickas, 2005).

Hasil-hasil penelitian yang diperoleh tersebut, dapat membuat asumsi bahwa mahasiswa semester akhir dalam penelitian ini cukup

mampu dalam menentukan orientasi masa depannya. Beberapa di antara responden telah sepenuhnya mampu merencanakan karir dan fokus dalam orientasinya di masa depan. Adapun beberapa lainnya masih cenderung kurang mampu sehingga cenderung masih membutuhkan bantuan atau intervensi dalam meningkatkan kemampuannya.

f. Adaptabilitas Karir berdasarkan Asal Daerah

Penelitian yang telah dilakukan memperoleh nilai signifikansi uji beda sejumlah 0.58 ($p > 0.05$). Hal tersebut menjelaskan bahwa hipotesis null (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Dengan kata lain, tidak ada perbedaan tingkat adaptabilitas karir antara mahasiswa yang berasal dari daerah Bugis, daerah Makassar, Mandar, Toraja dan daerah lainnya pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Mahasiswa yang terdapat dalam suatu institusi pendidikan tentunya berasal dari berbagai daerah. Hasil penelitian yang diperoleh di asumsikan karena adanya interaksi yang dibangun serta proses penyesuaian diri yang telah dilewati oleh mahasiswa sejak semester awal hingga semester akhir. Proses penyesuaian diri tersebut membuat mahasiswa dari berbagai asal daerah telah berinteraksi dan berbaur dengan mahasiswa lainnya, sehingga membuat asal daerah tidak menimbulkan suatu perbedaan dalam interaksi mereka.

Suatu penelitian terkait dilakukan oleh Tukina (2014) mengenai proses adaptasi mahasiswa Binus *University* asal daerah. Hasil dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa yang berasal dari

daerah memandang bahwa proses adaptasi merupakan hal yang penting dan harus dilakukan. Tingkatan penting dan harus dilakukannya sebuah proses adaptasi meliputi beberapa hal, seperti masalah jauh dekat domisili mahasiswa yang berasal dari daerah dengan kampus, sosial budaya daerah asal dan baru, dan situasi kondisi lingkungan (masyarakat) asal dan lingkungan baru serta pandangan individu (sikap dan perilaku) tertentu.

Pada hasil penelitian Tukina (2014) juga dijelaskan bahwa mahasiswa yang berasal dari daerah melakukan adaptasi dengan berbagai cara, mulai dari berperilaku sopan, ikut terlibat dalam kegiatan kemahasiswaan sampai mematuhi peraturan kampus. Adaptasi juga perlu dilakukan terhadap seluruh civitas akademika termasuk dengan lingkungan lainnya yang terkait. Dari hasil penelitian menunjukkan pula bahwa mahasiswa yang berasal dari daerah memandang proses adaptasi sangat berkaitan dengan hasil belajar di universitas.

Hasil penelitian yang menunjukkan tidak adanya perbedaan adaptabilitas karir berdasarkan asal daerah juga dapat disebabkan karena hal lain. Salah satunya yakni, mahasiswa dari berbagai daerah tersebut telah memperoleh pandangan atau pemahaman karir dari asal daerahnya sendiri. Hal yang dimaksudkan seperti pemahaman karir sewaktu SMA atau keaktifannya dalam kegiatan-kegiatan seperti pelatihan terkait karir dan sebagainya yang dilaksanakan di daerahnya. Dengan demikian, ketika mencapai semester akhir, asal daerah cenderung tidak lagi berperan dalam membentuk pola pikir mahasiswa termasuk pemikiran mengenai karir.

Suatu penelitian terkait dilakukan oleh Suroto (2016) mengenai dinamika kegiatan organisasi kemahasiswaan berbasis kearifan lokal dalam upaya memperkuat karakter unggul generasi muda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa organisasi kemahasiswaan yang menjadikan kearifan lokal sebagai landasan pengembangan organisasi, maka organisasi kemahasiswaan tersebut kedepannya cenderung memiliki daya saing yang kuat dalam menghadapi dinamika yang semakin global.

Hasil penelitian tersebut dapat memunculkan asumsi bahwa mahasiswa dapat memperoleh kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi daerah. Kegiatan tersebut dapat menunjang mereka untuk memiliki daya saing yang kuat kedepannya. Kegiatan yang dapat menumbuhkan daya saing yang kuat tersebut juga menunjukkan bahwa mahasiswa mampu memikirkan mengenai gambaran tantangan global di masa ini maupun yang akan datang, sehingga mahasiswa akan mempersiapkan dirinya. Hal tersebut memiliki keterkaitan dengan karir yang membuat individu untuk bisa membuat perencanaan serta bisa mempersiapkan diri dalam menghadapi berbagai tantangan yang mungkin akan dihadapi.

Savickas (2013) menjelaskan bahwa adaptabilitas karir dapat dikatakan sebuah kemampuan transaksional antara individu dengan lingkungannya. Hal tersebut menggambarkan bahwa adaptabilitas karir ini sebagai modal individu yang berasal dari kemampuan dan pengetahuan yang bersumber dari pengalaman dan pendidikan (Savickas, 2013). Adaptabilitas karir juga memiliki hubungan yang kuat

dengan peran dan kontekstual individu sehingga faktor kondisi budaya dan konteks tempat individu mempengaruhi adaptasi individu.

Savickas (2013) juga menjelaskan bahwa tingkat variasi asal negara atau daerah individu akan mendorong pembentukan kemampuan beradaptasi, karena mereka memberikan peluang dan keharusan yang berbeda untuk mengembangkan dan mengekspresikan sumberdaya psikososial dan kemampuan transaksional. Namun hal tersebut nyatanya bertentangan dengan temuan penelitian yang telah dilakukan. Dimana hasil yang diperoleh, asal daerah seseorang tidak dapat dijadikan tolak ukur dalam melihat tingkat adaptabilitas karir yang dimiliki.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan terkait adaptabilitas karir pada mahasiswa, menunjukkan bahwa mahasiswa yang berasal dari negara Brazil, Spanyol dan Nigeria menunjukkan tingkat adaptabilitas karir yang cukup tinggi dengan nilai *mean* yang diperoleh diatas 3.3 (*minimum* 1, *maximum* 5) (Ambiel et al., 2016; Merino-Tejedor, 2016; Ebenehi, Rashid & Bakar, 2016). Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diasumsikan bahwa tidak ada perbedaan tingkat adaptabilitas karir pada mahasiswa dari asal negara atau daerah yang berbeda.

Suatu penelitian lainnya yang dilakukan oleh Widodo (2006) mengenai konsep diri mahasiswa Jawa pesisiran dan pedalaman, menunjukkan hasil bahwa tidak ada perbedaan konsep diri antara mahasiswa dengan latar belakang budaya Jawa pesisiran dan Jawa pedalaman. Hal tersebut dikarenakan adanya bias yang harus dicermati kembali. Ini terkait dengan adanya interaksi sosial di

lingkungan tempat tinggal baru bagi responden penelitian yang merantau, seperti teman kos dan teman kuliah yang berasal dari daerah yang berbeda sehingga mempengaruhi konsep diri responden baik dari daerah Jawa pesisiran maupun pedalaman (Widodo, 2006).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Ozora, Suharti, & Sirine (2016) tentang potret perencanaan karir pada mahasiswa, dengan subjek penelitian mahasiswa fakultas ekonomi sebuah perguruan tinggi di Jawa Tengah juga menunjukkan hasil yang serupa. Dimana salah satu faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap perencanaan karir mahasiswa yaitu pergaulan dengan teman sebaya dan lingkungan sekitar. Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa aspek psikososial mahasiswa dapat berubah atau dipengaruhi oleh interaksi lingkungan sekitarnya, seperti teman sebaya.

Apabila melihat berbagai penjelasan yang telah dipaparkan, terbuktinya hipotesis null dalam penelitian ini dapat terjadi dikarenakan adanya beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat adaptabilitas karir seseorang. Dalam penelitian yang telah dilakukan, adaptabilitas karir individu ternyata tidak hanya disebabkan oleh faktor asal daerahnya. Sehingga asal daerah tidak menjadi faktor dominan dalam mempengaruhi tingkat adaptabilitas karir pada mahasiswa yang menjadi subyek dalam penelitian ini.

g. Adaptabilitas Karir berdasarkan Status Sosial Ekonomi

Penelitian yang telah dilakukan memperoleh nilai signifikansi uji beda sejumlah 0.14 ($p > 0.05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis null (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Dengan

kata lain, tidak ada perbedaan tingkat adaptabilitas karir antara mahasiswa dengan tingkat status sosial ekonomi tinggi, status sosial ekonomi menengah maupun dengan status sosial ekonomi rendah pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar.

Suatu penelitian terkait dilakukan oleh Karouw, Opod dan Sinolungan (2015) mengenai hubungan status sosial ekonomi orang tua dengan motivasi belajar pada mahasiswa angkatan 2013 fakultas kedokteran Universitas Sam Ratulangi. Pada penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa tidak ada hubungan antara status sosial ekonomi orang tua dengan motivasi belajar mahasiswa angkatan 2013 fakultas kedokteran Universitas Sam Ratulangi.

Penelitian terkait lainnya dilakukan oleh Hidayatullah (2016) mengenai status sosial orang tua dan prestasi akademik siswa. Salah satu hasil yang ditemukan penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak diperoleh adanya keterkaitan yang signifikan antara status sosial orang tua dengan prestasi akademik. Penelitian terkait juga dilakukan oleh Sari (2015) mengenai perbedaan gaya hidup mahasiswa ditinjau dari status ekonomi dan jenis kelamin pada mahasiswa jurusan manajemen ekstensi fakultas ekonomi Universitas Mulawarman. Hasil yang ditemukan dalam penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan gaya hidup mahasiswa yang tidak bekerja maupun yang sudah bekerja.

Pada suatu institusi pendidikan, kita dapat memahami bahwa terdapat mahasiswa yang memiliki kondisi ekonomi yang sangat tinggi hingga kondisi ekonomi yang rendah. Namun hasil-hasil penelitian

yang telah dijelaskan, menunjukkan bahwa perbedaan kondisi ekonomi tersebut ternyata tidak membawa mereka hingga memiliki perbedaan dalam mengkonstruksi pikiran mereka hingga berdampak pada motivasi belajar, prestasi akademik serta gaya hidup. Hal itupun menunjukkan bahwa kondisi status sosial ekonomi tidak menimbulkan suatu perbedaan pula pada konstruksi pemikiran terkait karir mereka.

Adaptabilitas karir merupakan faktor psikosial dari individu. Faktor psikosial yang dimaksud berupa latar belakang orang tua, kemampuan mental, pendidikan, keterampilan, kepribadian, kematangan dan kesempatan (Savickas, 1997). Adaptabilitas karir ini dapat dikatakan sebuah kemampuan transaksional antara individu dengan lingkungannya. Hal tersebut menggambarkan bahwa adaptabilitas karir ini sebagai modal individu yang berasal dari kemampuan dan pengetahuan yang bersumber dari pengalaman dan pendidikan (Savickas, 2013).

Pada dasarnya status sosial ekonomi itu sangatlah beragam, sesuai dengan lingkungan masyarakatnya. Status sosial ekonomi merupakan label yang diberikan terkait tinggi rendahnya kemampuan seseorang berdasarkan beberapa indikator antara lain pendidikan, pekerjaan, pendapatan dan kepemilikan barang yang bernilai ekonomi (Sudarsono, 1990). Tolbert (1974) menjelaskan bahwa status sosial ekonomi yang dimiliki menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karir seseorang.

Sarwono (2013) membagi status sosial ekonomi masyarakat menjadi tiga golongan. Ketiga golongan tersebut yakni, status sosial

ekonomi tinggi, menengah dan rendah. Pada buku Badan Pusat Statistik (2002), dijelaskan bahwa status ekonomi sosial seseorang ditinjau dari beberapa aspek. Aspek yang dimaksud yakni pekerjaan, besaran gaji, serta kepemilikan barang atau harta benda seperti tanah, rumah, kendaraan, dan lain sebagainya.

h. Adaptabilitas Karir berdasarkan Keaktifan dan Pengalaman Berorganisasi

Pada demografi yang berkaitan dengan keaktifan berorganisasi, dilakukan dua pengujian hipotesis yakni keaktifan itu sendiri serta pengalaman berorganisasi. Hal tersebut dikarenakan, individu yang dikatakan aktif berorganisasi adalah individu yang sedang atau pernah menjabat dalam suatu kepanitiaan serta kepengurusan dalam organisasi tersebut. Selain itu ia juga terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan dalam organisasi tersebut.

Individu yang dikategorikan tidak aktif berorganisasi adalah individu yang menjadi anggota dalam suatu organisasi namun tidak pernah mengikuti proses atau kegiatan yang terjadi dalam organisasi tersebut, serta individu yang tidak bergabung dalam suatu organisasi manapun. Berdasarkan hal tersebut dapat dipahami bahwa, suatu pengalaman atau proses yang ditempuh seseorang dalam organisasi juga menjadi indikator penilaian keaktifannya dalam organisasi yang diikuti.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan nilai signifikansi 0.001 ($p < 0.05$) pada demografi keaktifan berorganisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan kata lain, terdapat perbedaan tingkat adaptabilitas karir antara mahasiswa yang

aktif berorganisasi dengan yang tidak aktif berorganisasi pada mahasiswa semester akhir di kota Makassar. Adapun hasil lainnya diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.005 ($p < 0.05$) pada demografi pengalaman berorganisasi. Dengan kata lain, H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat di asumsikan bahwa terdapat perbedaan tingkat adaptabilitas karir antara mahasiswa yang pernah menjabat dalam suatu kepengurusan dengan yang tidak pernah menjabat dalam suatu kepengurusan.

Hasil penelitian tersebut juga didukung dengan perbedaan *mean* yang diperoleh antar kategori. Untuk keaktifan berorganisasi dengan kategori aktif, diperoleh *mean* sejumlah 63.27 yang jumlahnya lebih besar dari kategori tidak aktif dengan *mean* sejumlah 61.48. Adapun untuk pengalaman berorganisasi dengan kategori pernah menjabat kepengurusan memperoleh *mean* sejumlah 63.22, yang jumlahnya juga lebih besar dari kategori tidak pernah menjabat kepengurusan yakni 61.79. Kedua hasil tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa yang aktif berorganisasi dan pernah menjabat dalam suatu kepengurusan, memiliki tingkat adaptabilitas karir yang lebih tinggi dibandingkan mahasiswa yang tidak aktif dalam keorganisasian.

Suatu organisasi tentunya menjadi salah satu wadah untuk mencari pengalaman-pengalaman di luar aktivitas akademik. Mahasiswa yang menjadi bagian dan turut berperan aktif dalam suatu organisasi menandakan bahwa mereka memiliki keinginan untuk mengeksplorasi diri. Asumsi tersebut menjadi dasar peneliti dalam menentukan keaktifan berorganisasi menjadi salah satu bagian demografi.

Eksplorasi yang dilakukan individu untuk mencari pengalaman di sepanjang rentang kehidupannya, akan berdampak pada pemikirannya dalam menentukan karir yang sesuai (Ivanchevic, 2001).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Pradayu (2017) mengenai pengaruh aktivitas organisasi terhadap prestasi belajar dengan subyek para pengurus BEM Universitas Riau, diketahui bahwa aktivitas organisasi memiliki pengaruh positif terhadap pengurus yang mengikutinya. Salah satu pengaruh positif yang didapat adalah mampu mengatur waktu antara organisasi dengan kuliah serta terbentuknya suatu komunikasi yang baik. Diketahui pula bahwa pengaruh tersebut disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri, seperti masa depan, persaingan dan percaya diri. Adapun untuk faktor eksternal, seperti teman, pola pikir, jiwa kompetitif dan pengalaman organisasi.

Suatu penelitian serupa dilakukan oleh Alfiana (2013) mengenai regulasi diri mahasiswa ditinjau dari keikutsertaan dalam organisasi kemahasiswaan, dengan subjek 200 orang mahasiswa Universitas Muhammadiyah Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan regulasi diri mahasiswa ditinjau dari keikutsertaan dalam organisasi kemahasiswaan. Hasil penelitian juga menyatakan bahwa mahasiswa yang mengikuti organisasi memiliki tingkat regulasi diri yang lebih tinggi. Adapun regulasi merupakan kemampuan seseorang dalam mengontrol diri dalam mencapai tujuan.

Apabila dianalisis lebih lanjut, faktor-faktor yang diuraikan dalam penelitian Pradayu (2017) pada dasarnya terkait dengan dimensi

adaptabilitas karir. Seperti masa depan yang berkaitan dengan dimensi *concern*, percaya diri berkaitan dengan *confidence*, serta pengalaman berorganisasi yang berkaitan dengan dimensi *curiosity*. Adapun penelitian Alfiana (2013) mengenai regulasi diri juga terkait dengan salah satu dimensi adaptabilitas karir, yakni dimensi *control*. Berdasarkan hal tersebut, dapat dipahami bahwa mahasiswa yang aktif dan memiliki pengalaman dalam keorganisasian memiliki tingkat *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence* yang tinggi.

Hasil dari analisis deskriptif yang telah dilakukan juga menunjukkan bahwa mahasiswa yang aktif berorganisasi dan pernah menjabat dalam suatu kepengurusan dalam organisasi, cenderung lebih banyak memperoleh persentase yang lebih tinggi pada tingkatan tinggi di keempat dimensi adaptabilitas karir yang mencakup *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence*. Hasil tersebut diperoleh dari perbandingan persentase dengan mahasiswa yang tidak aktif berorganisasi dan tidak pernah menjabat dalam suatu kepengurusan.

Adapun mahasiswa dengan kategori tidak aktif berorganisasi dan tidak pernah menjabat dalam suatu kepengurusan, secara konsisten memperoleh persentase yang lebih tinggi pada tingkatan sangat rendah. Hal tersebut memperkuat hasil bahwa terdapat perbedaan tingkat adaptabilitas karir antara mahasiswa yang aktif berorganisasi serta memiliki pengalaman pernah menjabat dalam suatu kepengurusan organisasi dengan mahasiswa yang tidak aktif berorganisasi dan tidak pernah menjabat dalam suatu kepengurusan organisasi.

2. Profil Adaptabilitas Karir Mahasiswa Ditinjau dari Perbedaan Demografi

Pada hasil *profiling* yang telah dilakukan, diperoleh suatu pola dimensi yang menunjukkan dimensi adaptabilitas karir yang dominan tinggi serta dimensi adaptabilitas karir yang dominan rendah di masing-masing kategori demografi. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat pola dimensi adaptabilitas karir yang cenderung sama jika ditinjau berdasarkan demografi jenis kelamin, jenis jurusan, status institusi pendidikan, keaktifan serta pengalaman organisasi.

Pola dimensi secara umum yang diperoleh, menunjukkan bahwa dimensi *concern* merupakan dimensi yang dominan tinggi. Dimensi ini terkait dengan kemampuan individu dalam menentukan karir yang diinginkan. Dimensi berikutnya yakni dimensi *curiosity* yang berkaitan dengan rasa ingin tahu individu yang menunjukkan keinginan individu untuk mengeksplorasi diri. Dimensi selanjutnya yakni dimensi *control* yang membahas tentang kemampuan individu dalam mengendalikan dirinya untuk tetap resilien dalam menghadapi berbagai tantangan. Adapun dimensi terakhir yang menjadi dimensi yang dominan rendah yakni dimensi *confidence* yang berkaitan dengan kepercayaan atau keyakinan individu dalam mencapai karir yang diinginkan.

Pada dasarnya, Savickas (1997) menjelaskan adaptabilitas karir sebagai sebuah kesiapan individu dalam mengatasi tugas-tugas yang terprediksi untuk mempersiapkan dan turut berperan dalam pekerjaan serta mampu mengatasi penyesuaian yang tidak terduga yang mungkin muncul dalam perubahan pekerjaan dan kondisi kerja. Adaptabilitas dalam remaja

maupun dewasa melibatkan sikap yang direncanakan, pengeksplorasi lingkungan dan pengambilan keputusan (Savickas, 1997).

Fungsi dari adaptabilitas karir yakni sebagai seperangkat strategi pengaturan diri, sehingga adaptabilitas karir akan memungkinkan individu untuk secara efektif menerapkan konsep diri mereka dalam peran pekerjaan yang dihendaki (Savickas & Porfeli, 2011). Dalam adaptabilitas karir, individu harus menghadapi tugas-tugas, transisi dan trauma yang ditemui dengan memperhatikan masa depannya, rasa pengendalian mengenai masa depan, rasa ingin tahu untuk bereksperimen dengan kemampuan diri dan eksplorasi kesempatan sosial serta percaya bahwa mampu menjalankan semua rencana karir yang telah ditetapkan (Savickas, 2013).

Dimensi yang terdapat dalam adaptabilitas karir dikenal sebagai 4C yang terdiri dari *career concern* (fokus karir), *career control* (pengendalian karir), *career curiosity* (rasa ingin tahu dalam karir) dan *career confidence* (percaya diri pada karir) (Savickas & Porfeli, 2012). Keempat dimensi tersebut mewakili sumber dan strategi secara umum dari kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan keadaan (Savickas & Porfeli, 2011). Keempat dimensi tersebut merupakan suatu kesatuan yang saling terkait dalam membentuk adaptabilitas karir individu.

Hasil penelitian yang diperoleh di seluruh kategori demografi, menunjukkan bahwa pola dimensi adaptabilitas karir yang ada cenderung sama. Di seluruh kategori demografi, dimensi dengan nilai *mean* yang tertinggi yakni dimensi *concern*. Kemudian pada dimensi *control*, nilai *mean* yang diperoleh lebih rendah dari dimensi *concern*. Setelah itu masuk di dimensi *curiosity*, nilai *mean* yang diperoleh kembali naik atau lebih tinggi,

walaupun tidak jauh berbeda dengan dimensi sebelumnya. Adapun pada dimensi *confidence*, nilai *mean* yang diperoleh lebih rendah lagi dan membuat dimensi ini menjadi dimensi yang dominan rendah di seluruh kategori demografi.

Individu dengan tingkat dimensi *confidence* yang rendah di asumsikan sebagai individu yang merasa tidak tertarik dalam tugas yang berkaitan dengan kemampuan yang tidak dipahami atau tidak dipelajari. Hal tersebut mengakibatkan dirinya menjadi sangat menahan keinginannya untuk melakukan hal-hal yang berkaitan dalam usaha mencapai karir. Individu yang berada pada tingkatan ini memiliki sifat yang tidak ingin bekerja keras. Ia juga tidak memiliki pemikiran yang inovatif sehingga tidak mampu mencari solusi atas masalah yang dihadapi. Selain itu, ia juga tidak memiliki keinginan yang kuat dalam mencapai keberhasilan karir (Savickas, 2002; 2005; 2013).

Individu dengan tingkat dimensi *concern* yang tinggi di asumsikan sebagai individu yang sangat fokus pada karir yang diinginkan. Hal tersebut dilihat dari kemampuan yang penuh perencanaan terkait orientasi yang dimiliki di masa depan. Sehingga dalam hal ini, individu dengan tingkat *concern* yang tinggi akan memiliki sikap yang *aware* pada karir, memiliki antisipasi, terlibat langsung dalam pencapaian karir atau usahanya dalam mencapai karir, penuh perencanaan serta persiapan untuk karirnya di masa depan (Savickas, 2002; 2005; 2013).

Pada gambar 48 terlihat bahwa pola dimensi laki-laki dan perempuan cenderung sama. Hasil deskriptif yang diperoleh juga menunjukkan persentase yang cenderung sama, dimana tingkat adaptabilitas karir

mahasiswa yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan berada dalam tingkatan sedang. Selain itu, didukung juga dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan tingkat adaptabilitas karir mahasiswa yang ditinjau dari jenis kelaminnya.

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa walaupun pada laki-laki dan perempuan diperoleh pola dimensi yang sama, ternyata untuk dimensi *concern* sebagai dimensi yang dominan tinggi, diperoleh nilai *mean* pada perempuan yang lebih tinggi dibanding laki-laki. Adapun pada dimensi *confidence* sebagai dimensi yang dominan rendah, diperoleh *mean* pada kategori laki-laki yang lebih tinggi dibanding perempuan. Berdasarkan hal tersebut dapat di asumsikan bahwa perempuan memiliki perencanaan dan persiapan karir yang lebih baik dibanding perempuan. Adapun laki-laki masih lebih memiliki kepercayaan pada kemampuan yang dimiliki untuk mencapai karir, dibanding perempuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati (2010) menunjukkan hasil bahwa perempuan dipersepsikan oleh masyarakat sebagai aktor yang berperan sebagai pemelihara dan pendidik keluarga. Sebagai pemelihara dan seorang pendidik, perempuan tentunya akan lebih memikirkan dan mempersiapkan mengenai masa depan, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk anaknya kelak. Asumsi tersebut memungkinkan diperolehnya nilai *mean* pada dimensi *concern* yang lebih tinggi pada perempuan. Adapun dalam pandangan *role-strain view*, peran pria cenderung memiliki sifat yang kontradiktif dan tidak konsisten sehingga membuatnya sulit dalam menentukan fokus karir yang diinginkan (Santrock, 2011).

Pada gambar 49, sangat jelas terlihat bahwa diperolehnya pola dimensi

adaptabilitas karir yang sama pada demografi institusi pendidikan untuk kategori negeri dan swasta. Temuan tersebut sejalan dengan hasil deskriptif tingkat adaptabilitas karir mahasiswa berdasarkan asal institusi pendidikannya, yang menunjukkan perbedaan persentase yang tidak terlalu jauh. Selain itu didukung pula dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan tidak ada perbedaan tingkat adaptabilitas karir yang signifikan antara mahasiswa yang berasal dari universitas berstatus negeri dengan mahasiswa yang berasal dari universitas swasta.

Pada dasarnya peraturan otonomi dan pengelolaan suatu perguruan tinggi baik negeri maupun swasta, secara bersama-sama ditetapkan dalam peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 4 tahun 2014 serta pada undang-undang Republik Indonesia nomor 12 tahun 2012. Sehingga seyogyanya, perguruan tinggi negeri ataupun swasta menggunakan standar yang sama dalam pengembangan kualitas lulusan. Hal tersebut menjadi salah satu hal yang memungkinkan tidak diperolehnya perbedaan yang signifikan antara universitas berstatus negeri dan universitas berstatus swasta, baik itu pada adaptabilitas karir secara umum maupun pada pola keempat dimensi adaptabilitas karir.

Apabila ditinjau dari institusi pendidikan atau status universitasnya, diperoleh dimensi *concern* yang dominan tinggi pula. Institusi pendidikan atau yang umum disebut juga dengan pendidikan tinggi, merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, sarjana, magister, doktor, profesi, serta spesialis (UU RI No. 12 Tahun 2012). Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa baik institusi pendidikan dengan status negeri maupun swasta, tentunya akan

mengarahkan individu dalam menentukan suatu peminatan studi yang lebih spesifik lagi dibanding sewaktu SMA. Asumsi tersebutlah yang memungkinkan diperolehnya *concern* yang dominan pada demografi institusi pendidikan.

Salah satu temuan pada gambar 50 yang menunjukkan tingkat dimensi adaptabilitas karir berdasarkan jurusannya. Walaupun dari hasil tersebut diperolehnya pola dimensi yang cenderung sama di kedua kategori, ternyata terdapat perbedaan yang signifikan berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan (Tabel 4.26). Pada gambar 50 juga terlihat bahwa walaupun jumlah responden kategori profesi lebih sedikit dibanding kategori non profesi, ternyata nilai *mean* yang diperoleh kategori profesi lebih tinggi dibanding kategori non profesi pada setiap dimensi yang ada. Dari hasil tersebut dapat dipahami bahwa pada dasarnya, mahasiswa dari jurusan profesi memiliki tingkat adaptabilitas karir yang lebih tinggi.

Fokus yang lebih mendalam lagi pada jenjang pendidikan tinggi, yakni pada jurusan yang diinginkan. Pada jurusan profesi maupun non profesi, individu tentunya akan tetap diarahkan untuk lebih fokus mendalami pengetahuan-pengetahuan yang linier dengan jurusan yang dipilih (Kementerian Ristekdikti, 2016). Proses pembelajaran individu di masing-masing jurusan akan membuat individu untuk lebih memahami bidang studi yang telah dipilih, sehingga akan memudahkannya dalam mempersiapkan dan merencanakan karir yang relevan (Savickas, 2013). Hal tersebutlah yang memungkinkan diperolehnya dimensi *concern* yang dominan apabila ditinjau dari demografi jurusan.

Pada penelitian ini juga ditemukan bahwa apabila ditinjau dari demografi

keaktifan dan pengalaman berorganisasi, terlihat bahwa pola dimensi yang ada cenderung sama. Namun pada gambar 51 terlihat bahwa nilai *mean* yang diperoleh untuk kategori aktif berorganisasi lebih tinggi dibanding yang tidak aktif. Begitupun pada gambar 52 juga menunjukkan bahwa nilai *mean* yang diperoleh kategori pernah menjabat kepengurusan lebih tinggi di setiap dimensinya, dibanding yang tidak pernah menjabat. Dari data tersebut dapat di asumsikan bahwa tingkat adaptabilitas karir untuk kategori aktif berorganisasi serta kategori pernah menjabat kepengurusan lebih tinggi dibanding kategori tidak aktif berorganisasi serta kategori tidak pernah menjabat kepengurusan.

Hasil tersebut sejalan dengan uji hipotesis yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada tingkat adaptabilitas karir antara mahasiswa yang aktif dan tidak aktif berorganisasi, serta pada mahasiswa yang pernah menjabat kepengurusan dan tidak pernah menjabat kepengurusan (Tabel 4.36 & Tabel 4.38). Hasil deskriptif yang dilakukan juga menunjukkan bahwa mahasiswa yang aktif berorganisasi dan pernah menjabat dalam suatu kepengurusan dalam organisasi, cenderung lebih banyak memperoleh persentase yang lebih tinggi pada tingkatan tinggi di setiap dimensi adaptabilitas karir.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Pradayu (2017) mengenai pengaruh aktivitas organisasi terhadap prestasi belajar dengan subyek para pengurus BEM Universitas Riau, diketahui bahwa aktivitas organisasi memiliki pengaruh positif terhadap pengurus yang mengikutinya. Diketahui pula bahwa pengaruh tersebut disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri, seperti masa depan,

persaingan dan percaya diri. Sedangkan faktor eksternal, seperti teman, pola pikir, jiwa kompetitif dan pengalaman organisasi.

Apabila diidentifikasi lebih lanjut, faktor-faktor yang diuraikan dalam penelitian Pradayu (2017) pada dasarnya terkait dengan dimensi adaptabilitas karir. Salah satu faktor internal yakni tentang orientasi individu di masa depan merupakan cakupan pembahasan dalam dimensi *concern*. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dipahami bahwa individu yang aktif dalam organisasi cenderung telah memikirkan masa depannya. Individu yang berkeinginan untuk bergabung secara aktif dalam organisasi hingga menjabat dalam kepengurusan dalam organisasi tersebut, menunjukkan bahwa ia memiliki sikap yang *aware* pada karir yang diinginkan dan menjadikan aktif di keorganisasian sebagai usahanya untuk mencari pengalaman yang dibutuhkan dalam mencapai karir (Savickas, 2013).

Pada analisis data yang telah dilakukan, diperoleh suatu pola dimensi adaptabilitas karir yang sama. Pola dimensi tersebut menunjukkan bahwa dimensi *concern* merupakan dimensi yang dominan tinggi di mahasiswa. Adapun dimensi *control* dan *curiosity* memiliki tingkatan yang lebih rendah dari dimensi *concern*, namun masih lebih tinggi dibanding dimensi *confidence* yang menjadi dimensi yang paling rendah tingkatannya. Dimensi *control* dan *curiosity* cenderung berada dalam tingkatan sedang.

Individu dengan tingkat *control* yang sedang dicirikan kurang mampu dalam mengendalikan arah karirnya sendiri. Hal tersebut dapat dilihat dari kurang mampunya ia dalam mengambil keputusan terkait hal-hal yang harus ia lakukan dalam mencapai hal yang diinginkan. Sehingga kurang nampaknya ketegasan diri dalam menggapai suatu tujuan. Untuk individu

dengan *curiosity* yang sedang, dicirikan sebagai individu yang kurang berkeinginan dalam mencari berbagai informasi, sehingga ia kurang mampu dalam mengkonstruksi kemungkinan yang akan ia temui dalam mencapai karir yang diinginkan. Kurangnya keinginan individu dalam mencari informasi akan menghantarkannya pada kurangnya pemahaman mengenai kecocokan antara diri sendiri dan dunia kerja (Savickas, 2005; 2013)

Concern sebagai dimensi yang dominan tinggi dan *confidence* sebagai dimensi yang dominan rendah menunjukkan bahwa mahasiswa sudah fokus dan peduli dengan karirnya. Mereka sudah cukup mampu untuk menentukan, merencanakan dan mempersiapkan diri dalam mencapai karirnya (Savickas, 2005). Namun ternyata perencanaan tersebut tidak disertai dengan keyakinan yang kuat, sehingga mereka cenderung kurang menunjukkan kesiapan diri dalam menghadapi tantangan dan kurang memiliki ketahanan dalam mengatasi segala rintangan (Savickas, 2002).

Sikap yang penuh perencanaan dan kepercayaan terhadap suatu hal yang berkelanjutan, cenderung membuat individu untuk terlibat dalam kegiatan dan pengalaman yang dapat mengembangkan kompetensi dirinya untuk merencanakan dan mempersiapkan masa depan (Savickas, 2013). Dalam teori konstruksi karir, kepercayaan diri berarti bentuk efikasi diri menyangkut salah satu kemampuan yang dimiliki. Kemampuan yang dimaksudkan berupa keberhasilan dalam melaksanakan sebuah tindakan yang dibutuhkan untuk membuat dan mengimplementasikan pendidikan dengan pilihan pekerjaan yang sesuai (Savickas, 2013).

Hal tersebut menjelaskan bahwa salah satu hal yang penting untuk dimiliki yakni, keyakinan dalam diri bahwa dirinya dapat bisa mendapatkan

apa yang sudah direncanakan atau yang diinginkan. Namun keyakinan tersebut ternyata masih kurang dimiliki oleh mahasiswa. *Confidence* yang rendah akan membuat seseorang menahan keinginan dirinya, sehingga usaha yang dilakukan dalam mencapai tujuan menjadi tidak maksimal. Hal tersebut akan membuat perencanaan yang sudah dimiliki tidak dapat tercapai dan akhirnya menjadi sia-sia.

Suatu penelitian terkait dilakukan oleh Syam dan Amri (2017) mengenai pengaruh kepercayaan diri berbasis kaderisasi IMM terhadap prestasi belajar mahasiswa. Pada penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa kepercayaan diri berpengaruh terhadap prestasi belajar mahasiswa. Sumbangan variabel kepercayaan diri sebesar 94.1%. Berdasarkan hasil tersebut dapat dipahami bahwa kepercayaan diri yang dimiliki akan mendorong seseorang dalam memaksimalkan kemampuan yang dimiliki, baik itu untuk mencapai suatu prestasi atau mencapai keinginan yang sudah dipersiapkan dan direncanakan.

Penelitian terkait lainnya dilakukan oleh Komara (2016) mengenai hubungan antara kepercayaan diri dengan prestasi belajar dan perencanaan karir siswa. Salah satu hasil dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kepercayaan diri dengan perencanaan karir siswa. Dengan kata lain, semakin tinggi kepercayaan diri, maka semakin tinggi pula perencanaan karir yang dimiliki. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kepercayaan diri, maka semakin rendah pula perencanaan karirnya.

Terdapat penelitian lain yang dilakukan oleh Saputro dan Suseno (2010) mengenai hubungan antara kepercayaan diri dengan *employability* pada

mahasiswa. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kepercayaan diri dengan *employability* (kesiapan kerja). Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepercayaan diri maka semakin meningkat pula *employability*.

Penelitian terkait juga dilakukan oleh Yuwanto, Mayangsari dan Anward (2014) mengenai hubungan efikasi diri dengan kesiapan kerja pada mahasiswa yang sedang mempersiapkan skripsi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara efikasi diri dengan kesiapan kerja. Sehingga, semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi pula kesiapan kerja pada mahasiswa. Adapun efikasi diri mengkaji tentang bagaimana individu dalam memahami kemampuan yang ia miliki.

Peran dasar kepercayaan dalam mengkonstruksi karir tercermin pada pengetahuan yang luas mengenai efikasi diri. Individu yang memiliki kepercayaan diri akan merasa mudah dalam melaksanakan perilaku-perilaku yang tertuju pada penguasaan tugas untuk mengembangkan kemampuan (Savickas, 2013). Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dipahami bahwa individu dengan kepercayaan diri yang kurang baik akan memiliki efikasi diri atau pemahaman yang kurang baik pula mengenai kemampuan yang dimiliki. Sehingga hal tersebut juga akan membuat kurang siap dalam memasuki dunia kerja.

Hasil- hasil penelitian tersebut dapat memunculkan pemahaman bahwa individu dengan kepercayaan diri yang rendah akan menemukan hambatan dalam perencanaan karirnya dan memiliki *employability* atau kesiapan kerja yang rendah pula. Individu yang berada dalam situasi tersebut tentunya akan bertemu dengan kesulitan-kesulitan lainnya, karena ia masih dipenuhi

dengan ketakutan-ketakutan hingga akan menyulitkannya dalam mengimplementasikan hal yang ia inginkan. Hal tersebut semakin menekankan pentingnya kepercayaan diri yang harus dimiliki seseorang.

Suatu penelitian terkait lainnya dilakukan oleh Asiyah (2013) mengenai pola asuh demokratis, kepercayaan diri dan kemandirian mahasiswa baru, dengan subjek penelitian mahasiswa di fakultas dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pola asuh demokratis dari orang tua ternyata menunjukkan hubungan positif yang sangat signifikan. Semakin demokratis pola asuhan orang tua yang diterapkan pada anaknya, maka anak tersebut akan tumbuh jadi semakin mandiri.

Santrock (2002) menjelaskan bahwa kualitas pola interaksi dalam pengasuhan yang diberikan orang tua yang demokratis akan memunculkan keberanian, motivasi, dan kemandirian anak dalam menghadapi masa depannya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dipahami bahwa mahasiswa dengan tingkat *confidence* yang rendah memiliki kemungkinan menerima pola asuhan yang tidak demokratis, yakni pola pengasuhan yang otoriter atau permisif. Anak dengan orang tua otoriter akan membuatnya seringkali merasa cemas, sedangkan anak dengan orang tua permisif akan membuat anak memiliki kendali diri yang buruk dan tidak membangun kemandirian yang baik (Santrock, 2002).

Rasa cemas, kendali diri yang buruk serta tidak terbangunnya kemandirian yang baik tentu akan berdampak dalam berbagai aspek kehidupan lainnya, salah satunya adalah terkait dalam pengambilan keputusan baik itu secara spesifik mengenai karirnya, maupun secara

umum mengenai permasalahan hidup lainnya. Dampak tersebut tentunya akan membuat mereka mengedepankan pemikiran-pemikiran yang pada akhirnya membuat mereka takut untuk memutuskan hal yang sepatutnya ia lakukan. Munculnya rasa takut tersebut akan membuat mereka tidak memaksimalkan kemampuan diri yang dimiliki dalam menghadapi rintangan yang ada (Savickas, 2005).

Kemampuan yang tidak dimaksimalkan akan menumbuhkan rasa malas. Asumsi tersebut didukung dengan uraian hambatan responden dalam mencapai karir, yang dituliskan pada lembar akhir skala penelitian yang digunakan. Kurang lebih sekitar 75% responden menuliskan hal tersebut. Adapun poin lainnya yakni saingan, yang mungkin dalam hal ini adalah teman yang lebih kompeten. Rasa malas tersebut akhirnya mendorong mereka untuk tidak tertarik dalam mempelajari hal-hal baru serta tidak ingin bekerja keras, kemudian timbulnya perasaan memiliki saingan, hingga ia tidak memiliki keinginan yang kuat lagi dalam mencapai keberhasilan karir.

Suatu penelitian terkait dilakukan Rahman (2013) mengenai peran orang tua dalam membangun kepercayaan diri pada anak usia dini. Kesimpulan dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa orang tua memegang peranan yang sangat penting dalam membentuk karakter seorang anak. Salah satu upaya dalam pembentukan karakter adalah membangun kepercayaan diri pada anak. Peran orang tua dalam membangun kepercayaan diri anak diantaranya adalah melatih kemandirian anak, membantu anak agar lebih optimis, mengajak memecahkan masalah serta mengarahkan agar anak dapat mempersiapkan masa depan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Pada penelitian yang telah dilakukan, diperoleh beberapa hasil penelitian.

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini yakni:

1. Tingkat adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di kota makassar cenderung berada pada tingkatan sedang, dengan persentase sejumlah 40.39%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa di kota Makassar sudah cukup mampu dalam merencanakan atau mempersiapkan karir yang sesuai, walaupun mereka masih cenderung meminta bantuan orang lain dalam mengambil suatu keputusan serta dalam menumbuhkan keyakinan dirinya dalam segala langkah yang diinginkan.
2. Hasil penelitian untuk pengujian hipotesis perbedaan adaptabilitas karir yang ditinjau berdasarkan perbedaan demografi yakni:
 - a. Tidak ada perbedaan adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir ditinjau dari usia.
 - b. Tidak ada perbedaan adaptabilitas karir mahasiswa ditinjau dari jenis kelamin.
 - c. Terdapat perbedaan adaptabilitas karir mahasiswa ditinjau dari jenis jurusan.
 - d. Tidak ada perbedaan adaptabilitas karir mahasiswa ditinjau dari status institusi pendidikan.
 - e. Tidak ada perbedaan adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir ditinjau dari semester.

- f. Tidak ada perbedaan adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir ditinjau dari asal daerah.
 - g. Tidak ada perbedaan adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir ditinjau dari status sosial ekonomi.
 - h. Terdapat perbedaan adaptabilitas karir mahasiswa ditinjau dari keaktifan berorganisasi.
 - i. Terdapat perbedaan adaptabilitas karir mahasiswa ditinjau dari pengalaman organisasi.
3. Profil adaptabilitas karir mahasiswa yang ditinjau dari perbedaan demografi jenis kelamin, jenis jurusan, status institusi pendidikan, keaktifan dan pengalaman organisasi, menunjukkan bahwa dimensi *concern* merupakan dimensi yang dominan tinggi, lalu dimensi *curiosity*, menyusul dimensi *control*, dan yang terakhir yakni dimensi *confidence*.
 4. Tingkat dimensi *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence* mahasiswa semester akhir di kota makassar cenderung berada pada tingkatan sedang. Untuk dimensi *concern* memiliki persentase 37.43%, termasuk kategori tingkat sedang. Pada dimensi *control*, diperoleh persentase sejumlah 39.94% pada kategori tingkat sedang. Pada kategori tingkat sedang untuk dimensi *curiosity* diperoleh persentase sejumlah 38.95% dan dimensi *confidence* dengan persentase 38.95%.

B. Saran

Berdasarkan berbagai kesimpulan penelitian yang diperoleh, maka saran yang diberikan yakni:

1. Untuk universitas, lembaga kemahasiswaan serta lembaga lainnya yang sejenis, agar sebaiknya membuat atau merancang suatu kegiatan

pelatihan atau sejenisnya yang bertujuan dalam meningkatkan rasa tanggung jawab, rasa ingin tahu, terlebih lagi untuk meningkatkan kepercayaan diri dan kemandirian individu.

2. Untuk mahasiswa, diharapkan untuk melakukan usaha semaksimal mungkin untuk mengembangkan karir dengan mengikuti kegiatan-kegiatan terkait pengembangan karir yang dibuat oleh universitas ataupun lembaga kemahasiswaan.
3. Untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti adaptabilitas karir ditinjau dari demografi:
 - a. Untuk demografi usia, sebaiknya melakukan penelitian dengan melibatkan seluruh mahasiswa agar diperoleh variasi umur yang beragam.
 - b. Untuk demografi semester, sebaiknya melakukan penelitian dengan melibatkan mahasiswa semester awal (mahasiswa baru) hingga mahasiswa semester akhir, agar diperoleh variasi semester yang beragam.
 - c. Diharapkan bisa melakukan analisis regresi untuk melihat seberapa besar kontribusi pengaruh demografi terhadap adaptabilitas karir secara umum, beserta masing-masing dimensinya.
 - d. Untuk peneliti selanjutnya yang ingin melihat perbedaan berdasarkan institusi pendidikan, dapat melakukan penelitian dengan melihat perbedaan adaptabilitas karir mahasiswa yang berasal dari sekolah tinggi dan universitas.
4. Untuk orang tua, diharapkan adanya dukungan orang tua dalam membangun kepercayaan diri anak agar tidak lagi menemukan hambatan

dalam menjalankan cita-cita yang diinginkan. Orang tua dapat menunjukkan dukungannya dengan melatih kemandirian anak, membantu anak agar lebih optimis, mengajak memecahkan masalah serta mengarahkan agar anak dapat mempersiapkan masa depan.



DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Y. N. (2015). Hubungan Antara Orientasi Masa Depan dan Daya Juang Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Mulawarman. *eJournal Psikologi*, 3(1), 369-381. ISSN: 0000-0000, ejournal.psikologi.fisip-unmul.org.
- Alfiana, A. D. (2013). Regulasi Diri Mahasiswa Ditinjau Dari Keikutsertaan Dalam Organisasi Kemahasiswaan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 245-259. ISSN: 2301-8267.
- Akhbar, M.N., Tamar, M., Hazairin, A. G., & Hasyim, W. Difference of Statuses of Identity Based on Student's Final Year of Career Orientation in Hasanuddin University. *Advances in Social Science, Education & Humanities Research*, 127, 99-102.
- Ambiel, R.A.M., Carvalho, L. F., Martins, G. H., & Tofoli, L. Comparing The Adaptabilities of Brazilian Adolescent Students and Adult Workers. *Journal of Vocational Behavior*, 1-24. DOI: 10.1016/j.jvb.2016.01.005.
- Asiyah, N. (2013). Pola Asuh Demokratis, Kepercayaan Diri, dan Kemandirian Mahasiswa Baru. *Persona Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(2), 108-121.
- Azwar, S. (2015). *Dasar-dasar Psikometrika Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2002). Klasifikasi Baku Jenis Pekerjaan Indonesia. Diunduh dari <https://sirusa.bps.go.id/webadmin/doc/KBJI2002.pdf>.
- Baiti, R.D., Abdullah, S.M., & Rochwidowati, N.S. (2017). Career Self-Efficacy dan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir. *Jurnal Psikologi Integratif*, 5(2), 128-141.
- Baron, A. R., & Byrne, D. (2004). *Psikologi Sosial Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Buchori, S., & Ilfiandra. (2015). Efektivitas Bimbingan Karier Untuk Peningkatan Core Work Skills Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling*, 1(1), 58-65. ISSN: 2443-2202.
- Creswell, W. J. (2016). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dariyo, A. (2007). *Psikologi Perkembangan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Damayanti, A. K., & Pratitis, N. T. (2012). Gaya Belajar Ditinjau dari Tipe Kepribadian dan Jenis Kelamin. *Persona Jurnal Psikologi Indonesia*, 1(2), 88-98.

- Doyle, E. (2011). Career Development Needs of Low Socio-Economic Status University Students. *Australian Journal of Career Development*, 20(3), 56-65. DOI: <https://DOI.org/10.1177/103841621102000309>.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of Control and Career Adaptability Among Undergraduate Students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420-430. DOI: 10.1177/1069072710374587.
- Duh 87% Mahasiswa Indonesia Salah Jurusan. (2017, 26 September). Diambil dari <https://news.okezone.com/read/2014/02/24/373/945961/duh-87-mahasiswa-indonesia-salah-jurusan>.
- Ebenehi, A. S., Rashid, A. M., & Bakar, A. R. (2016). Predictors of Career Adaptability Skill among Higher Education Students in Nigeria. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 3(3), 212-229. DOI: 10.13152/IJRVET.3.3.3.
- Faqih, A. (2010). *Kependudukan: Teori, Fakta & Masalah*. Yogyakarta: Depublish.
- Febriana, B., Amriyatun., Winanti, L., & Amelia, S. Hubungan Antara Keaktifan Organisasi dengan Prestasi Belajar (Indeks Prestasi) Mahasiswa Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia. *Prosiding Konferensi Nasional PPNI Jawa Tengah 2013*, 154-157.
- Febriani, R. D., Yusuf, A. M., & Iswari, M. (2016). Perbedaan Aspirasi Karir Siswa ditinjau dari Jenis Kelamin, Jurusan dan Tingkat Pendidikan Orangtua serta Implikasinya Terhadap Pelayanan Bimbingan dan Konseling. *Konselor*, 5(3), 160-171. ISSN: Print 1412-9760 – Online 2541-5948.
- Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring The Path Through Which Career Adaptability Increases Job Satisfaction Lowers Job Stress: The Role of Affect. *Journal of Vocational Behavior*, 1 – 33. DOI: 10.1016/j.jvb.2015.08.010.
- Gunawan, W. (2014). Adaptabilitas Karier: Strategi Menghadapi AFTA dan Memanfaatkan Bonus Demografi. *Jurnal NOETIC Psychology*, 4(2), 110-126. ISSN: 2088-0359.
- Gunawan, A. H. Z., & Musawwir. (2014). Gambaran Kesiapan Mahasiswa Dalam Menghadapi Pilihan Karir. *Jurnal Psikologi Karakter*, 1(1), 36 – 56. ISSN: 2338-9931.
- Hadi, S. (2016). *Statistik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hendayani, N., & Abdullah, S. M. (2018). Dukungan Teman Sebaya dan Kematangan Karier Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 6(1), 28-40. eISSN: 2540-8291.
- Hidayatullah, M. S. (2016). Status Sosial Orang Tua dan Prestasi Akademik Siswa. *Jurnal Equilibrium Pendidikan Sosiologi*, 4(2). ISSN: 3-2447-0221p-2339-2401. 194-202.
- Hirschie. (2009). Career Adaptability Development In Adolescence: Multiple Predictors and Effect on Sense of Power and Life Satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155. DOI: 10.1016/j.jvb.2009.01.002.

- Ivancevich, M. J. (2001). *Human Resource Management Eight Edition*. Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Jatmika, D. (2015). Gambaran Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *PSIBERNETIKA*, 8(2), 185-203.
- Karouw, C. R. M., Opod, H., & Sinolungan, J. S. V. (2015). Hubungan Status Sosial Ekonomi Orangtua dengan Motivasi Belajar Pada Mahasiswa Angkatan 2013 Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal e-Biomedik (eBm)*, 3(1), 303-309.
- Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Kementerian Ristekdikti). (2016). *Puspawarna Pendidikan Tinggi Indonesia*. Jakarta: Pusat Data & Informasi Ilmu Pengetahuan & Pendidikan Tinggi Kemenristekdikti RI. Diunduh dari <https://ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/12/Puspawarna-Pendidikan-Tinggi-Indonesia-2011-2015-watermark.pdf>.
- Komara, I. B. (2016). Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dengan Prestasi Belajar dan Perencanaan Karir Siswa. *Psikopedagogia*, 5(1), 33-42. ISSN: 2301-6167.
- Lestari, Y. I. (2015). Sikap Terhadap Pengembangan Karir Ditinjau Dari Gender. *Jurnal Psikologi*, 11(2).
- Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (LDFE UI). (1980). *Buku Pegangan Bidang Kependudukan*.
- Malik, L. R. (2015). Kematangan Karir Mahasiswa Jurusan Tarbiyah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Samarinda. *Fenomena*, 7(1). 109-128.
- Manstead, A. S. R. (2018). The Psychology of Social Class: How Socioeconomic Status Impacts Thought, Feelings, and Behavior. *British Journal of Social Psychology*, 57, 267-291. DOI: 10.1111/bjso.12251.
- Mardiyati, B. D., & Yuniawati, D. (2015). Perbedaan Adaptabilitas Karir Ditinjau dari Jenis Sekolah (SMA dan SMK). *Emptahy Jurnal Fakultas Psikologi*, 3(1), 31-41. ISSN: 2303-114X.
- Marpaung, D. N., & Yulandari, N. (2016). Kematangan Karir Siswa SMU Banda Aceh Ditinjau Dari Jenis Kelamin dan Jenis Sekolah. *Jurnal Psikoislamedia*, 1(2), 311-324. ISSN: 2548-4044.
- Merino-Tejedor, E. (2016). Career Adaptability and Its Relation to Self-Regulation, Career Construction, and Academic Engagement Among Spanish University Students. *Journal of Vocational Behavior*, 1-35. DOI: 10.1016/j.jvb.2016.01.005.
- Muhammad, Ali, H. G., & Arifin. (2017). Pengaruh Faktor Sosial Ekonomi Orang Tua Terhadap Minat Melanjutkan Pendidikan Anak di Desa Wunse Jaya Kecamatan Wawonii Tenggara Kabupaten Konawe Kepulauan. *Jurnal Al-Ta'dib Institut Agama Islam Negeri Kendari*, 10(1), 163-180.
- Nilakantie, R., & Mastuti, E. (2014). Perbedaan Tingkat Prokrastinasi Akademik Ditinjau dari Jenis Kelamin dan Locus of Control pada Mahasiswa yang

- Mengambil Mata Kuliah Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. *Jurnal Psikologi Kepribadian dan Sosial*, 3(1), 9-14.
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career Adaptability as A Mediator Between Personality and Career Engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 1 – 28. DOI: 10.1016/j.jvb.2016.02.010.
- Nuswanto, J.T., & Warsito, H. (2013). Perbedaan Kematangan Perencanaan Karir Pada Mahasiswa Laki-Laki dan Perempuan Ditinjau Dari Keaktifan Dalam Organisasi Kemahasiswaan. *Character*, 2(1), 1-9.
- Ozora, D., Suharti, L., & Sirine, H. (2016). Potret Perencanaan Karir pada Mahasiswa (Studi Terhadap Mahasiswa di Sebuah Perguruan Tinggi di Jawa Tengah). *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmi & Call for Papers UNISBANK*. ISBN: 978-979-3649-96-2.
- Patton, W., & McMahon, M. (2006). *Career Development and Systems Theory, Connecting Theory and Practice*. Taipei: Sense Publishers Rotterdam.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2017 (PERMENDIKBUD No. 17 Tahun 2017). (26 Juli 2018). Diunduh dari <https://setjen.kemdikbud.go.id/setjen/files/Permendikbud%20No.%2014%20Tahun%202018.pdf>.
- Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (PERMENRISTEKDIKTI No. 44 Tahun 2015). (2017, 30 September). Diunduh dari <https://img.akademik.ugm.ac.id/unduh2015/PERMENRISTEKDIKTI Nomor44Tahun2015SNPT.pdf>.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (PP RI No.4 Tahun 2014). (2018, 10 Juli). Diunduh dari https://isi-ska.ac.id/pengumuman/wp-content/uploads/2015/03/PP_NO_4_2014.pdf.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan (PP RI No.17 Tahun 2010). (2018, 10 Juli). Diunduh dari <http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/PP17-2010Lengkap.pdf>.
- Pradayu, M. (2017). Pengaruh Aktivitas Organisasi Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pengurus BEM Universitas Riau Kabinet Inspirasi Periode 2016-2017). *JOM FISIP*, 4(2), 1-14.
- Purwanto. (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Puspitawati, H. (2010). Persepsi Peran Gender Terhadap Pekerjaan Domestik dan Publik Pada Mahasiswa IPB. *Jurnal Studi Gender dan Anak*, 5(1), 17-34. ISSN: 1907-2791.
- Rahman, M. M. (2013). Peran Orang Tua Dalam Membangun Kepercayaan Diri Pada Anak Usia Dini. *Edukasi: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 8(2), 373-388.
- Sangadji, E. M. & Sopiha. *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Andi.

- Santili, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., & Nota, L. (2016). Career Adaptability, Hope, Optimism, and Life Satisfaction in Italian and Swiss Adolescents. *Journal Of Career Development*, 1-15. DOI: 10.1177/0894845316633793.
- Santosa, E. I. (2014). Pengaruh Berbagai Pengetahuan Perencanaan Karir Terhadap Efikasi Diri Dalam Membuat Keputusan Karir. *Jurnal Intervensi Psikologi*, 6(1), 1-24.
- Santrock, W. J. (2002). *Life Span Development Edisi 5 Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Santrock, W. J. (2011). *Life Span Development Edisi Ketigabelas Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Sarwono, S. W. (2013). *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saputro, N. D., & Suseno, M. N. (2010). *Jurnal Pendidikan Penabur*. Diunduh dari http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:0L2n0J5WkXsJ:scholar.google.com/&hl=id&as_sdt=0,5.
- Sari, D. N. (2015). Perbedaan Gaya Hidup Mahasiswa Ditinjau Dari Status Ekonomi dan Jenis Kelamin Pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Ekstensi Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman. *eJournal Psikologi*, 2(3). 338-347. ISSN 0000-0000, ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id.
- Savickas, M. L. (1990, 11-13 Januari). Career Interventions That Create Hope. *Document Resume that Presented at the Annual Meeting of the National Career Development Association*. Scottsdale.
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 3, 247-259.
- Savickas, M. L. (2002). Career Construction, A Developmental Theory of Vocational Behavior. In Steven D. Brown & Associates (Eds). *Career Choice and Development Fourth Edition* (4th ed., pp.149-205). San Fransisco: Josey-Bass A Wiley Company.
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In Steven D. Brown & Robert W. Lent (Eds). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 42-70). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., & Baker, D. B. (2005). The History of Vocational Psychology: Antecedents, Origin, and Early Development. In W. B. Walsh & M. L. Savickas (Eds). *Handbook of Vocational Psychology, Theory, Research & Practice* (3rd ed., pp. 15-50).
- Savickas, M. L. (2013). Career Construction Theory and Practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (2nd ed., pp. 147-183). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., & Porfeli, J. E. (2011). Revision of The Career Maturity Inventory: The Adaptability Form. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 355-374. DOI: 10.1177/1069072711409342.

- Savickas, M. L., & Porfeli, J. E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 661-673. DOI: 10.1016/j.jvb.2012.01.011.
- Savickas, M. L., & Porfeli, J. E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form Psychometric Properties and Relation to Vocational Identity. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 748-753. DOI: 10.1016/j.jvb.2012.01.009.
- Setiono, K. (2009). *Psikologi Perkembangan*. Bandung: Widya Padjadjaran.
- Sharf, S. R. (2006). *Applying Career Development Theory to Counseling*. Australia: Thomson.
- Sisca, & Gunawan W. (2015). Gambaran Adaptabilitas Karir Remaja. *Jurnal Psikologi, 11*(2), 111-119.
- Sudarsono, F.X. (1990). Pengukuran Status Sosial Ekonomi dan Permasalahannya. *Populasi, 2*(1), 21-27.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunar. (2012). Pengaruh Faktor Biografis (Usia, Masa Kerja, dan gender) Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus PT Bank X). *Forum Ilmiah, 9*(1), 167-177.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suroto. (2016). Dinamika Kegiatan Organisasi Kemahasiswaan Berbasis Kearifan Lokal Dalam Upaya Memperkuat karakter Unggul Generasi Muda. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan, 6*(2). 1040-1046.
- Syam, A., & Amri. (2017). Pengaruh Kepercayaan Diri (Self Confidence) Berbasis Kaderisasi IMM Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa (Studi Kasus Di Program Studi Pendidikan Biologi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Parepare). *Jurnal Biotek, 5*(1), 87-102.
- Tangkeallo, G. A., Purbojo, R., & Sitorus, K. S. (2014). Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Orientasi Masa Depan Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Psikologi, 10*(1), 25-32.
- Tolbert. (1974). *Counseling for Career Development*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Tukina. (2014). Proses Adaptasi Mahasiswa Binus University Asal Daerah. *Humaniora, 5*(1). 425-434.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi (UU RI No. 12 Tahun 2012). (2017, 29 September). Diunduh dari

<http://diktis.kemenag.go.id/prodi/dokumen/UU-Nomor-12-Tahun2012-ttgPendidikan-Tinggi.pdf>.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU RI No. 20 Tahun 2003). (2017, 3 November). Diunduh dari <https://kemenag.go.id/file/dokumen/UU2003.pdf>.

Walsh, B. W. & Savickas, L. M. (2005). *Handbook of Vocational Psychology Third Edition, Theory Research and Practice*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Widiastuti, N. (2017). Aspirasi Karier Siswa SMA berdasarkan Status Sosial Ekonomi dan Gender. *Indonesian Journal of Educational Counseling*, 1(2), 109-128. ISSN: 2541-2787.

Widodo, A. S., & Pratitis, N.K. (2013). Harga Diri dan Interaksi Sosial Ditinjau dari Status Sosial Ekonomi Orang Tua. *Persona Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(2), 131-138.

Widodo, P. B. (2006). Konsep Diri Mahasiswa Jawa Pesisiran dan Pedalaman. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 3(2), 1-10.

Widyatama, T., & Aslamawati, Y. (2015). Study Deskriptif Mengenai Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Unisba. *Prosiding Psikologi*, 580-587. ISSN: 2460-6448.

Wigfield, A., Klauda, S. K., & Cambria, J. (2011). Influences on the Development of Academic Self-Regulatory Processes. In B. J. Zimmerman & D. H. Schunk (Eds). *Handbook of Self-Regulation of Learning and Performance* (pp. 33-48).

Yuwanto, D., Mayangsari, M. D., & Anward, H. H. (2014). Hubungan Efikasi Diri Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa yang Sedang Mempersiapkan Skripsi. *Jurnal Ecopsy*, 1(4). Diunduh dari <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/ecopsy/article/view/506/421>.

Yousefi, Z., Abedi, M., Baghban, I., Eatemadi, O., & Abedi, A. (2011). Personal and Situational Variables, and Career Concern: Predicting Career Adaptability in Young Adults. *The Spanish Journal of Psychology*, 14(1), 263-271. ISSN: 1138-7416.

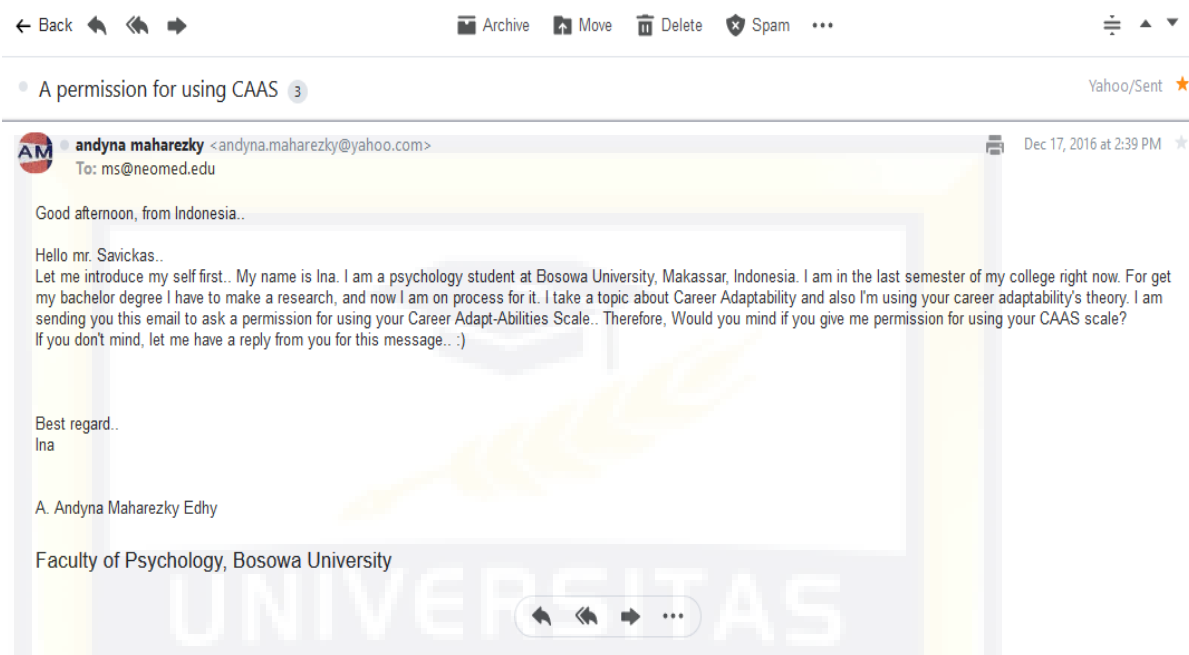
Zacher, H., Ambiel, A.M.R., & Noronha, P.P.A. Career Adaptability & Career Entrenchment. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 164 – 173.

67% Lulusan Mendapat Pekerjaan yang Tidak Sesuai Jurusan Saat Kuliah. (2017, 29 September). Diambil dari <http://careernews.id/issues/view/3433-67-Lulusan-Mendapat-Pekerjaan-yang-Tidak-Sesuai-Jurusan-Saat-Kuliah>.

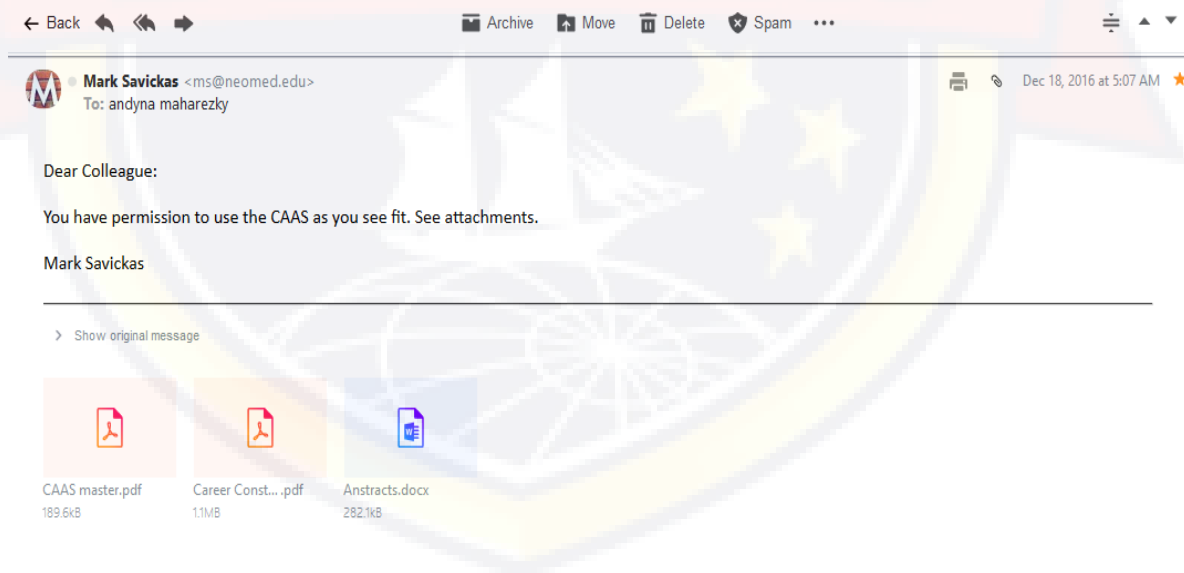


LAMPIRAN 1

IZIN PENGGUNAAN CAAS
(*Career Adapt-Abilities Scale*)



Gambar 1. Permohonan izin peneliti pada tanggal 17 Desember 2016




Gambar 2. Balasan izin penggunaan skala pada tanggal 18 Desember 2016



LAMPIRAN 2

HASIL UJI VALIDITAS ISI

(Hasil CVR, *Review Panel Expert*,
dan Uji Keterbacaan)



HASIL PENILAIAN CVR

Nomor Item	Panel Expert			Jumlah 'T'	N	Hasil CVR
	Pak Awi	Pak Ari	Bu Niar			
1	E	E	E	3	3	1
2	E	E	E	3	3	1
3	E	E	E	3	3	1
4	E	E	E	3	3	1
5	E	E	E	3	3	1
6	E	E	E	3	3	1
7	E	E	E	3	3	1
8	E	E	E	3	3	1
9	E	E	E	3	3	1
10	E	E	E	3	3	1
11	E	E	E	3	3	1
12	E	E	E	3	3	1
13	E	E	E	3	3	1
14	E	E	E	3	3	1
15	E	E	E	3	3	1
16	E	E	E	3	3	1
17	E	E	E	3	3	1
18	E	E	E	3	3	1
19	E	E	E	3	3	1
20	E	E	E	3	3	1
21	E	E	E	3	3	1
22	E	E	E	3	3	1
23	E	E	E	3	3	1
24	E	E	E	3	3	1

Keterangan:

E = Esensial

G = Berguna tapi tidak esensial

T = Tidak esensial

HASIL REVIEW PANEL EXPERT

No.	Panel Expert	Bagian Perbaikan	Uraian yang perlu direvisi
1	Bu Niar	Tampilan keseluruhan (umum)	Perhatikan <i>lay-outnya</i>
2	Bu Niar	Model pencetakan skala	Disarankan bentuk buku, ukuran font tetap
3	Bu Niar	Blue print	Aitem di <i>blue print</i> diacak. Jangan berurutan pada satu dimensi yang sama. Tambahkan juga kolom indikator
4	Pak Ari	Bagian Pengantar skala (paragraf 1)	Cukup dituliskan bahwa Anda sedang melakukan penelitian yang berkaitan dengan Karir. Tidak perlu menuliskan secara detail judulnya.
5	Bu Niar	Bagian Pengantar skala	Perbaiki beberapa penulisan. Serta tampilkan informed consent
6	Pak Ari	Bagian Pengantar skala (paragraf 2 & 3)	Apakah ada jawaban Benar dan jawaban salah? Jelaskan hal tersebut agar partisipan tidak merasa ragu dalam mengisi skala.
7	Pak Ari	Demografi (nama)	Diubah menjadi, Nama (boleh inisial)
8	Pak Ari	Demografi (Asal perguruan tinggi)	Tidak usah dicentang, langsung diisi saja nama universitasnya
9	Pak Ari	Demografi (Jumlah organisasi)	Tidak perlu dimasukkan
10	Pak Ari	Demografi (Daftar organisasi yang pernah diikuti)	Tidak pernah menjabat itu maksudnya apa? Bukankah kalo mereka aktif dan setidaknya menjadi anggota berarti mereka sudah menjabat? Dan, apakah semua ini diperlukan juga?
11	Pak Ari	Demografi (Daftar organisasi yang pernah diikuti)	Diubah menjadi "Daftar organisasi yang pernah/sedang diikuti" Pilihan jawaban juga diubah menjadi: - Ketua organisasi, tahun..... - Ketua departemen/unit/bidang, tahun..... - Anggota departemen/unit/bidang, tahun..... - Kepanitiaan, tahun.....
12	Pak Ari	Demografi (Alamat asal dan Alamat sekarang)	Dihapuskan opsi keterangan rumah. Namun dibagian akhir ditambahkan, "Jika alamat berbeda dengan orang tua, anda tinggal : ... Dirumah anggota keluarga lainnya,Kost/Kontrak"

No.	<i>Panel Expert</i>	Bagian Perbaikan	Uraian yang perlu direvisi
13	Pak Ari	Demografi (Pekerjaan orang tua)	Pilihan pekerjaan diubah menjadi: <ul style="list-style-type: none"> - PNS - BUMN - Profesional (Dokter, Psikolog, Arsitek, dll) - Wiraswasta - Petani - Nelayan - IRT - Lainnya:.....
14	Pak Ari	Demografi (Kendaraan orang Tua)	Dihapuskan
15	Pak Ari	Petunjuk pengisian skala	Contoh cara menjawab diperbaiki. Pilihan jawaban diubah menjadi, “sangat kuat, kuat, cukup kuat, Kadang-kadang kuat, tidak kuat”
16	Pak Ari	Skala adaptabilitas karir	<ul style="list-style-type: none"> - Kolom “kemampuan” diubah menjadi “aitem” - Seluruh aitem, ditambahkan kata “kemampuan” di awal kalimat. - Beberapa aitem masih perlu lagi untuk dipertegas kaitannya dengan karir. Seperti aitem 10, 11, 12, dll. - Apabila tabel skala terpisah, harus selalu disertakan pilihan jawaban di atasnya. - Tambahkan keterangan dibagian setelah skala.
17	Pak Ari	Skala adaptabilitas karir (aitem 7, 8, 9, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23)	Susun ulang kalimatnya dengan kata-kata yang sederhana, serta pilih penggunaan kata yang tidak bermakna ambigu

HASIL UJI KETERBACAAN

Berikut ini hasil uji keterbacaan skala adaptabilitas karri yang dilakukan pada 9 orang mahasiswa baru:

No	Hasil Review Skala	Keterangan
1	<i>Item 1</i> masih perlu diperjelas lagi kalimatnya karena memiliki makna yang masih ambigu	Direvisi
2	Kalimat di <i>item 12</i> masih perlu disederhanakan lagi bahasanya karena agak sulit untuk dipahami	Direvisi
3	Kata “mengeksplorasi” di <i>item 13</i> sulit untuk dimengerti	Tidak Direvisi
4	Penambahan redaksi di <i>item 17</i> untuk membedakannya dengan 13	Direvisi
5	Penjelasan atau instruksi di dalam skala perlu dikurangi, karena terlihat terlalu panjang	Tidak Direvisi



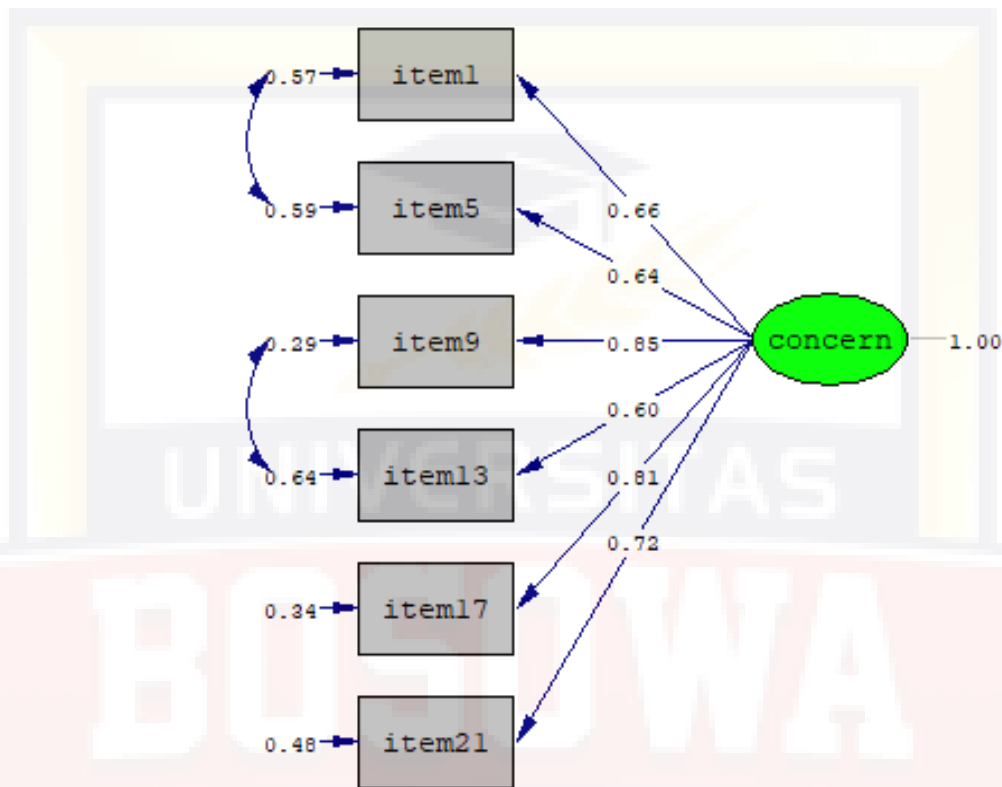
LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS KONSTRUK

SKALA ADAPTABILITAS KARIR

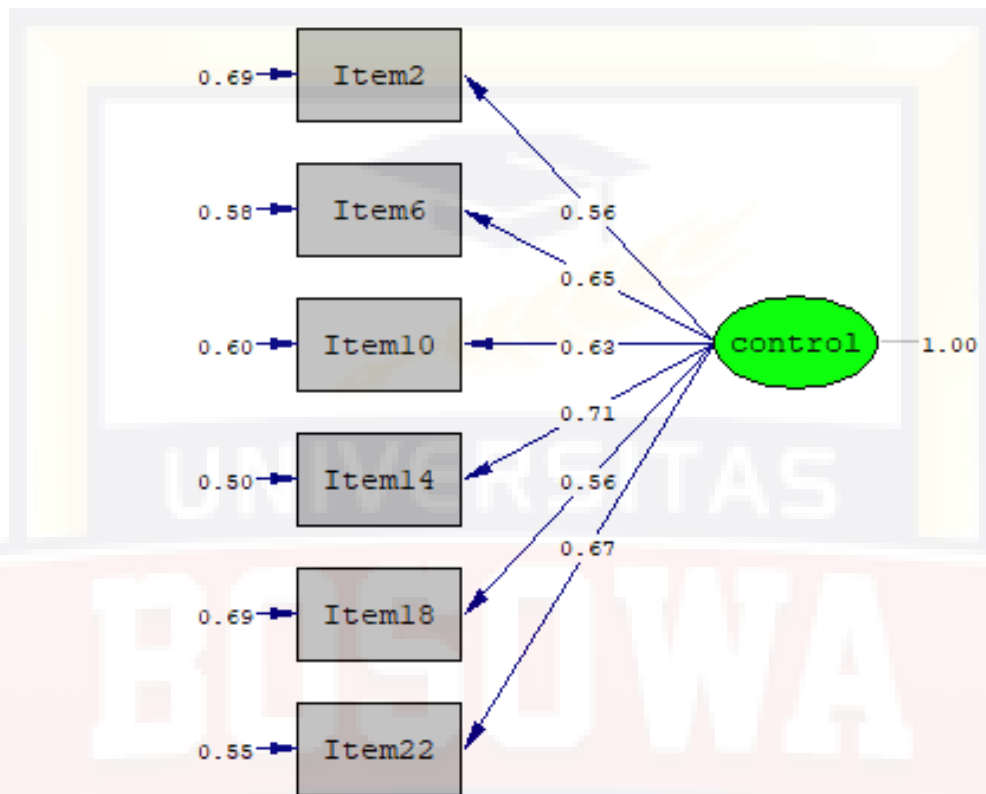


Dimensi Concern



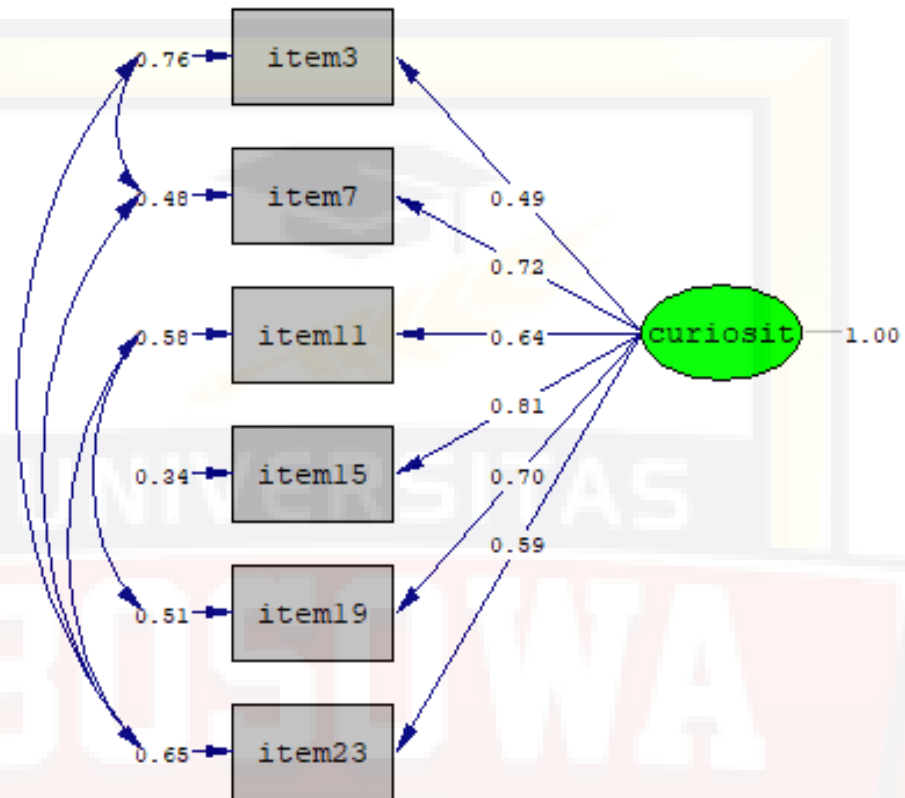
Aitem	Factor Loading	Error	T-Value	Keterangan
1	0.66	0.07	9.94	Valid
5	0.64	0.07	9.53	Valid
9	0.85	0.06	13.99	Valid
13	0.60	0.07	8.65	Valid
17	0.81	0.06	13.37	Valid
21	0.72	0.06	11.35	Valid

Dimensi Control



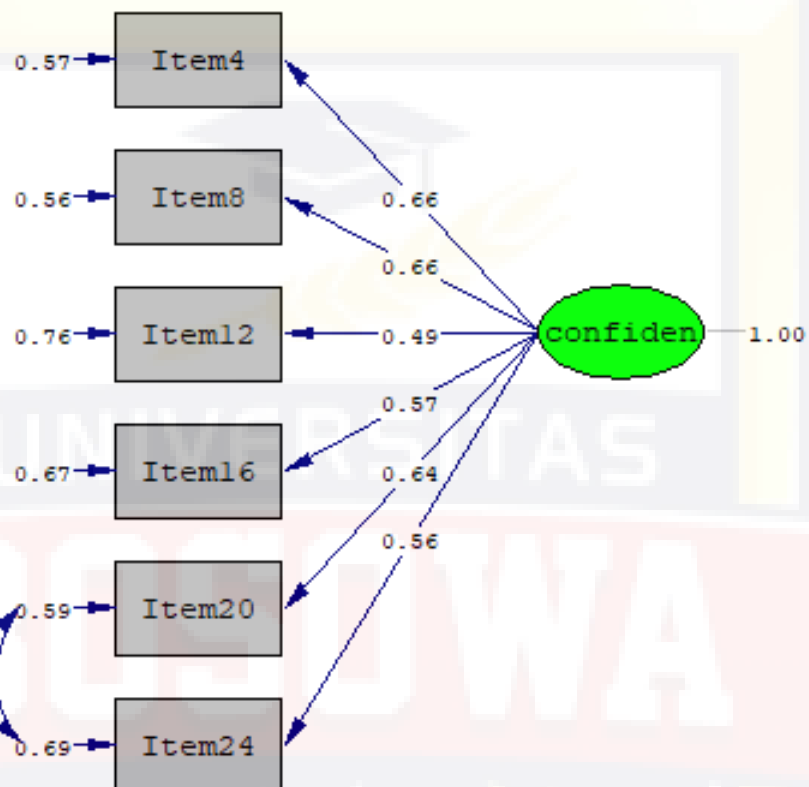
Aitem	Factor Loading	Error	T-Value	Keterangan
2	0.56	0.07	7.66	Valid
6	0.65	0.07	9.24	Valid
10	0.63	0.07	8.90	Valid
14	0.71	0.07	10.34	Valid
18	0.56	0.07	7.68	Valid
22	0.67	0.07	9.68	Valid

Dimensi *Curiosity*



Aitem	Factor Loading	Error	T-Value	Keterangan
3	0.49	0.08	6.46	Valid
7	0.72	0.07	10.56	Valid
11	0.64	0.07	9.10	Valid
15	0.81	0.07	12.47	Valid
19	0.70	0.07	10.37	Valid
23	0.59	0.07	8.05	Valid

Dimensi Confidence



Aitem	Factor Loading	Error	T-Value	Keterangan
4	0.66	0.07	9.01	Valid
8	0.66	0.07	9.09	Valid
12	0.49	0.08	6.35	Valid
16	0.58	0.07	7.67	Valid
20	0.64	0.07	7.67	Valid
24	0.56	0.08	7.21	Valid



LAMPIRAN 4

BOSOWA

HASIL UJI RELIABILITAS
SKALA ADAPTABILITAS KARIR



Hasil Uji Reliabilitas Skala Adaptabilitas Karir**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.931	.931	24

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
96.56	186.654	13.662	24

BOSOWA



LAMPIRAN 5

HASIL UJI NORMALITAS

HASIL UJI NORMALITAS DATA PENELITIAN

a. Adaptabilitas Karir Berdasarkan Usia

Case Processing Summary

		Cases					
		Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
Adaptabilitas Karir	Usia 19-21 Tahun	874	100.0%	0	0.0%	874	100.0%
	22-23 Tahun	402	100.0%	0	0.0%	402	100.0%
	24-27 Tahun	37	100.0%	0	0.0%	37	100.0%

Tests of Normality

		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Adaptabilitas Karir	Usia 19-21 Tahun	.053	874	.000	.970	874	.000
	22-23 Tahun	.062	402	.001	.966	402	.000
	24-27 Tahun	.125	37	.156	.938	37	.040

a. Lilliefors Significance Correction

b. Adaptabilitas Karir Berdasarkan Jenis Kelamin

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Adaptabilitas Karir	1317	62.9114	8.94507	25.70	78.00
Jenis Kelamin	1317	1.39	.487	1	2

Frequencies

	Jenis Kelamin	N
Adaptabilitas Karir	Perempuan	807
	Laki-laki	510
	Total	1317

Test Statistics^a

		Adaptabilitas Karir
Most Extreme Differences	Absolute	.034
	Positive	.034
	Negative	-.017
Kolmogorov-Smirnov Z		.599
Asymp. Sig. (2-tailed)		.866

a. Grouping Variable: Jenis Kelamin

c. Adaptabilitas Karir Berdasarkan Jurusan

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Karir	1293	62.8727	8.96735	25.70	78.00
Jurusan	1293	1.58	.494	1	2

Frequencies

	Jurusan	N
Karir	Profesi	544
	Non profesi	749
	Total	1293

Test Statistics^a

		Karir
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.001
Kolmogorov-Smirnov Z		1.349
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053

a. Grouping Variable: Jurusan

d. Adaptabilitas Karir Berdasarkan Status Institusi Pendidikan

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Adaptabilitas Karir	1317	62.9114	8.94507	25.70	78.00
Institusi Pendidikan	1317	1.61	.488	1	2

Frequencies

	Institusi Pendidikan	N
Adaptabilitas Karir	Negeri	515
	Swasta	802
	Total	1317

Test Statistics^a

		Adaptabilitas Karir
Most Extreme Differences	Absolute	.042
	Positive	.042
	Negative	-.039
Kolmogorov-Smirnov Z		.742
Asymp. Sig. (2-tailed)		.641

a. Grouping Variable: Institusi Pendidikan

e. Adaptabilitas Karir Berdasarkan Semester

		Case Processing Summary					
		Cases					
		Valid		Missing		Total	
	Semester	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Adaptabilitas Karir	Semester 6-7	748	100.0%	0	0.0%	748	100.0%
	Semester 8-9	370	100.0%	0	0.0%	370	100.0%
	Semester 10-11	153	100.0%	0	0.0%	153	100.0%
	Semester 12-13	36	100.0%	0	0.0%	36	100.0%

		Tests of Normality					
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Semester	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Adaptabilitas Karir	Semester 6-7	.051	748	.000	.968	748	.000
	Semester 8-9	.051	370	.021	.970	370	.000
	Semester 10-11	.099	153	.001	.963	153	.000
	Semester 12-13	.127	36	.152	.930	36	.025

a. Lilliefors Significance Correction

f. Adaptabilitas Karir Berdasarkan Asal Daerah

Case Processing Summary							
		Cases					
		Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
Adaptabilitas Karir	Bugis	650	100.0%	0	0.0%	650	100.0%
	Makassar	237	100.0%	0	0.0%	237	100.0%
	Toraja	64	100.0%	0	0.0%	64	100.0%
	Mandar	32	100.0%	0	0.0%	32	100.0%
	Lainnya	304	100.0%	0	0.0%	304	100.0%

Tests of Normality							
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Adaptabilitas Karir	Bugis	.059	650	.000	.975	650	.000
	Makassar	.071	237	.006	.947	237	.000
	Toraja	.143	64	.002	.912	64	.000
	Mandar	.164	32	.029	.926	32	.029
	Lainnya	.051	304	.051	.973	304	.000

a. Lilliefors Significance Correction

g. Adaptabilitas Karir Berdasarkan Status Sosial Ekonomi

Case Processing Summary							
		Cases					
		Valid		Missing		Total	
Status Sosial Ekonomi		N	Percent	N	Percent	N	Percent
Adaptabilitas	Rendah	56	100.0%	0	0.0%	56	100.0%
Karir	Menengah	810	100.0%	0	0.0%	810	100.0%
	Tinggi	451	100.0%	0	0.0%	451	100.0%

Tests of Normality							
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
Status Sosial Ekonomi		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Adaptabilitas	Rendah	.115	56	.062	.905	56	.000
Karir	Menengah	.045	810	.000	.973	810	.000
	Tinggi	.062	451	.000	.966	451	.000

a. Lilliefors Significance Correction

h. Adaptabilitas Karir Berdasarkan Keaktifan Berorganisasi

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Adaptabilitas Karir	1273	62.6962	8.81764	25.70	78.00
Keaktifan Berorganisasi	1273	1.32	.467	1	2

Frequencies

		Keaktifan Berorganisasi	N
Adaptabilitas Karir	Aktif		864
	Tidak Aktif		409
	Total		1273

Test Statistics^a

		Adaptabilitas Karir
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.000
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		1.337
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056

a. Grouping Variable: Keaktifan Berorganisasi

i. Adaptabilitas Karir Berdasarkan Pengalaman Berorganisasi

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Adaptabilitas Karir	1273	62.6962	8.81764	25.70	78.00
Pengalaman Berorganisasi	1273	1.37	.483	1	2

Frequencies

		Pengalaman Berorganisasi	N
Adaptabilitas Karir	Pernah menjabat kepengurusan		804
	Tidak pernah menjabat kepengurusan		469
	Total		1273

Test Statistics^a

		Adaptabilitas Karir
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.002
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		1.199
Asymp. Sig. (2-tailed)		.113

a. Grouping Variable: Pengalaman Berorganisasi



LAMPIRAN 6

HASIL UJI HOMOGENITAS

a. Adaptabilitas Karir Berdasarkan Usia

Descriptives

Adaptabilitas Karir

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
19-21 Tahun	874	62.6061	9.18797	.31079	61.9961	63.2161	25.70	78.00
22-23 Tahun	402	63.4920	8.39007	.41846	62.6694	64.3147	30.01	78.00
24-27 Tahun	37	63.8476	8.74343	1.43741	60.9324	66.7628	39.18	77.02
Total	1313	62.9123	8.94286	.24680	62.4282	63.3965	25.70	78.00

Test of Homogeneity of Variances

Adaptabilitas Karir

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.542	2	1310	.079

ANOVA

Adaptabilitas Karir

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	249.410	2	124.705	1.561	.210
Within Groups	104677.475	1310	79.906		
Total	104926.886	1312			

b. Adaptabilitas Karir Berdasarkan Jenis Kelamin

Descriptives

Adaptabilitas Karir

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					Perempuan	807		
Laki-laki	510	63.0085	8.85826	.39225	62.2379	63.7792	25.70	78.00
Total	1317	62.9114	8.94507	.24649	62.4279	63.3950	25.70	78.00

Test of Homogeneity of Variances

Adaptabilitas Karir

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.301	1	1315	.583

ANOVA

Adaptabilitas Karir

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	7.848	1	7.848	.098	.754
Within Groups	105290.881	1315	80.069		
Total	105298.729	1316			

c. Adaptabilitas Karir Berdasarkan Jurusan

Descriptives

Adaptabilitas Karir

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Profesi	544	63.6194	8.78391	.37661	62.8796	64.3592	31.11	78.00
Non profesi	749	62.3303	9.06559	.33125	61.6801	62.9806	25.70	78.00
Total	1293	62.8727	8.96735	.24938	62.3834	63.3619	25.70	78.00

Test of Homogeneity of Variances

Adaptabilitas Karir

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.110	1	1291	.741

ANOVA

Adaptabilitas Karir

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	523.609	1	523.609	6.539	.011
Within Groups	103370.567	1291	80.070		
Total	103894.176	1292			

d. Adaptabilitas Karir Berdasarkan Status Institusi Pendidikan

Descriptives

Adaptabilitas Karir

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Negeri	515	62.7221	9.07662	.39996	61.9363	63.5079	25.70	78.00
Swasta	802	63.0330	8.86312	.31297	62.4187	63.6474	30.01	78.00
Total	1317	62.9114	8.94507	.24649	62.4279	63.3950	25.70	78.00

Test of Homogeneity of Variances

Adaptabilitas Karir

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.773	1	1315	.379

ANOVA

Adaptabilitas Karir

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	30.320	1	30.320	.379	.538
Within Groups	105268.409	1315	80.052		
Total	105298.729	1316			

e. Adaptabilitas Karir Berdasarkan Semester

Descriptives

Adaptabilitas Karir

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Semester 6-7	748	62.8306	9.18001	.33565	62.1717	63.4896	25.70	78.00
Semester 8-9	370	63.2873	8.76265	.45555	62.3915	64.1831	31.20	78.00
Semester 10-11	153	62.4469	8.00679	.64731	61.1680	63.7258	36.59	78.00
Semester 12-13	36	60.9692	9.89734	1.64956	57.6204	64.3179	30.01	75.72
Total	1307	62.8637	8.95287	.24764	62.3779	63.3495	25.70	78.00

Test of Homogeneity of Variances

Adaptabilitas Karir

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.869	3	1303	.133

ANOVA

Adaptabilitas Karir

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	223.007	3	74.336	.927	.427
Within Groups	104458.002	1303	80.167		
Total	104681.009	1306			

f. Adaptabilitas Karir Berdasarkan Asal Daerah

Descriptives

Adaptabilitas Karir

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Bugis	650	62.7842	8.22320	.32254	62.1508	63.4175	38.57	78.00
Makassar	237	62.9959	8.72108	.56649	61.8798	64.1119	25.70	77.51
Toraja	64	61.0308	10.11107	1.26388	58.5051	63.5565	30.01	74.88
Mandar	32	64.5506	8.21035	1.45140	61.5905	67.5108	46.91	78.00
Lainnya	304	62.6275	9.19532	.52739	61.5897	63.6653	30.53	78.00
Total	1287	62.7429	8.65344	.24121	62.2697	63.2161	25.70	78.00

Test of Homogeneity of Variances

Adaptabilitas Karir

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.415	4	1282	.227

ANOVA

Adaptabilitas Karir

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	312.503	4	78.126	1.043	.383
Within Groups	95985.758	1282	74.872		
Total	96298.261	1286			

g. Adaptabilitas Karir Berdasarkan Status Sosial Ekonomi

Descriptives

Adaptabilitas Karir

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Rendah	56	64.0645	11.26699	1.50561	61.0471	67.0818	31.20	78.00
Menengah	810	63.0463	8.84458	.31077	62.4363	63.6563	30.01	78.00
Tinggi	451	62.5261	8.80345	.41454	61.7114	63.3408	25.70	78.00
Total	1317	62.9114	8.94507	.24649	62.4279	63.3950	25.70	78.00

Test of Homogeneity of Variances

Adaptabilitas Karir

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.684	2	1314	.069

ANOVA

Adaptabilitas Karir

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	156.136	2	78.068	.976	.377
Within Groups	105142.593	1314	80.017		
Total	105298.729	1316			

h. Adaptabilitas Karir Berdasarkan Keaktifan Berorganisasi

Descriptives

Adaptabilitas Karir

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Aktif	864	63.2713	8.66203	.29469	62.6929	63.8497	30.61	78.00
Tidak Aktif	409	61.4812	9.02853	.44643	60.6037	62.3588	25.70	78.00
Total	1273	62.6962	8.81764	.24714	62.2113	63.1810	25.70	78.00

Test of Homogeneity of Variances

Adaptabilitas Karir

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.024	1	1271	.877

ANOVA

Adaptabilitas Karir

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	889.451	1	889.451	11.535	.001
Within Groups	98009.487	1271	77.112		
Total	98898.938	1272			

i. Adaptabilitas Karir Berdasarkan Pengalaman Berorganisasi

Descriptives

Adaptabilitas Karir

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					Pernah menjabat kepengurusan	804		
Tidak pernah menjabat kepengurusan	469	61.7970	8.85921	.40908	60.9931	62.6009	25.70	78.00
Total	1273	62.6962	8.81764	.24714	62.2113	63.1810	25.70	78.00

Test of Homogeneity of Variances

Adaptabilitas Karir

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.007	1	1271	.932

ANOVA

Adaptabilitas Karir

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	600.367	1	600.367	7.763	.005
Within Groups	98298.571	1271	77.340		
Total	98898.938	1272			



LAMPIRAN 7

HASIL UJI HIPOTESIS

HASIL UJI HIPOTESIS PENELITIAN

a. Adaptabilitas Karir Berdasarkan Usia

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Adaptabilitas Karir	1313	62.9123	8.94286	25.70	78.00
Usia	1313	1.36	.536	1	3

Ranks

	Usia	N	Mean Rank
Adaptabilitas Karir	19-21 Tahun	874	645.30
	22-24 Tahun	402	678.08
	25-27 Tahun	37	704.35
	Total	1313	

Test Statistics^{a,b}

	Adaptabilitas Karir
Chi-Square	2.652
df	2
Asymp. Sig.	.265

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Usia

b. Adaptabilitas Karir Berdasarkan Jenis Kelamin

Group Statistics					
Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
Adaptabilitas Karir Perempuan	807	62.8501	9.00443	.31697	
Laki-laki	510	63.0085	8.85826	.39225	

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Adaptabilitas Karir	Equal variances assumed	.301	.583	-.313	1315	.754	-.15847	.50618	-1.15148	.83453
	Equal variances not assumed			-.314	1095.733	.753	-.15847	.50431	-1.14800	.83105

c. Adaptabilitas Karir Berdasarkan Jurusan

Group Statistics					
	Jurusan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Karir	Profesi	544	63.6194	8.78391	.37661
	Non profesi	749	62.3303	9.06559	.33125

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
Adaptabilitas Karir	.110	.741	2.557	1291	.011	1.28903	.50407	.30013	2.27792
			2.570	1190.784	.010	1.28903	.50156	.30499	2.27306

d. Adaptabilitas Karir Berdasarkan Status Institusi Pendidikan

Group Statistics					
	Institusi Pendidikan	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Adaptabilitas Karir	Negeri	515	62.7221	9.07662	.39996
	Swasta	802	63.0330	8.86312	.31297

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Adaptabilitas Karir	Equal variances assumed	.773	.379	-.615	1315	.538	-.31093	.50523	-1.30208	.68021
	Equal variances not assumed			-.612	1077.030	.541	-.31093	.50786	-1.30744	.68557

e. Adaptabilitas Karir Berdasarkan Semester

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Adaptabilitas Karir	1307	62.8637	8.95287	25.70	78.00
Semester	1307	1.60	.800	1	4

Ranks

	Semester	N	Mean Rank
Adaptabilitas Karir	Semester 6-7	748	654.26
	Semester 8-9	370	671.00
	Semester 10-11	153	630.00
	Semester 12-13	36	575.99
	Total	1307	

Test Statistics^{a,b}

	Adaptabilitas Karir
Chi-Square	2.907
df	3
Asymp. Sig.	.406

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Semester

f. Adaptabilitas Karir Berdasarkan Asal Daerah

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Adaptabilitas Karri	1287	62.7429	8.65344	25.70	78.00
Asal Daerah	1287	2.30	1.640	1	5

Ranks

	Asal Daerah	N	Mean Rank
Adaptabilitas Karri	Bugis	650	641.64
	Makassar	237	654.94
	Toraja	64	600.33
	Mandar	32	730.39
	Lainnya	304	640.62
	Total	1287	

Test Statistics^{a,b}

	Adaptabilitas Karri
Chi-Square	2.869
df	4
Asymp. Sig.	.580

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Asal Daerah

g. Adaptabilitas Karir Berdasarkan Status Sosial Ekonomi

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Adaptabilitas Karir	1317	62.9114	8.94507	25.70	78.00
Status Sosial Ekonomi	1317	2.30	.543	1	3

Ranks

	Status Sosial Ekonomi	N	Mean Rank
Adaptabilitas Karir	Rendah	56	744.30
	Menengah	810	663.15
	Tinggi	451	640.95
	Total	1317	

Test Statistics^{a,b}

	Adaptabilitas Karir
Chi-Square	3.929
df	2
Asymp. Sig.	.140

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Status Sosial Ekonomi

h. Adaptabilitas Karir Berdasarkan Keaktifan Berorganisasi

Group Statistics					
	Keaktifan Berorganisasi	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Adaptabilitas Karir	Aktif	864	63.2713	8.66203	.29469
	Tidak Aktif	409	61.4812	9.02853	.44643

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Adaptabilitas Karir	.024	.877	3.396	1271	.001	1.79001	.52706	.75602	2.82401
			3.346	771.744	.001	1.79001	.53492	.73994	2.84009

i. Adaptabilitas Karir Berdasarkan Pengalaman Berorganisasi

Group Statistics					
	Pengalaman Berorganisasi	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Adaptabilitas Karir	Pernah menjabat kepengurusan	804	63.2207	8.75623	.30881
	Tidak pernah menjabat kepengurusan	469	61.7970	8.85921	.40908

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Adaptabilitas Karir	.007	.932	2.786	1271	.005	1.42367	.51098	.42122	2.42611
			2.778	969.810	.006	1.42367	.51255	.41783	2.42950
	Equal variances assumed								
	Equal variances not assumed								



LAMPIRAN 8

INDIKATOR PERILAKU DIMENSI

ADAPTABILITAS KARIR

TABEL INDIKATOR PERILAKU DIMENSI ADAPTABILITAS KARIR

Dimensi	Concern			Control		
	Tinggi	Sedang	Rendah	Tinggi	Sedang	Rendah
Indikator Perilaku	Sangat fokus pada karir yang diinginkan, dilihat dari kemampuan yang penuh perencanaan terkait orientasi individu di masa depan. Sehingga dalam hal ini, individu akan memiliki sikap yang <i>aware</i> pada karir, memiliki antipasi, terlibat langsung dalam pencapaian karir, penuh perencanaan dan persiapan untuk karirnya	Individu cenderung kurang mampu dalam menentukan orientasi masa depannya. Dapat dikatakan bahwa individu pada tingkatan ini menemukan kebingungan terkait masa depannya, sehingga ia belum sepenuhnya mampu dalam merencanakan atau mempersiapkan karir yang sesuai. Dapat juga dikatakan bahwa individu belum memiliki cita-cita yg jelas untuk diwujudkan.	Individu merasa sangat sulit untuk mewujudkan cita-citanya karna adanya sikap pengabaian pada karir. Dalam hal ini individu akan memiliki sifat yang tidak memperdulikan karirnya, tidak adanya keinginan untuk mempersiapkan serta merencanakan karir, dan tidak memiliki keinginan untuk terlibat langsung dalam mencapai karir	Individu memiliki sifat yang sangat tegas dan disiplin dalam mengambil keputusan mengenai karirnya, sehingga ia akan bertanggung jawab dalam membangun karirnya. Individu dengan control yang tinggi akan memiliki sifat yang penuh ketelitian, bertanggung jawab, penuh ketegasan, dapat diandalkan dan sangat disiplin	Individu dicirikan kurang mampu dalam mengendalikan arah karirnya sendiri, yang dapat dilihat dari kurang mampunya ia dalam mengambil keputusan terkait hal-hal yang harus ia lakukan dalam mencapai hal yang diinginkan. Sehingga kurang nampaknya ketegasan diri dalam menggapai suatu tujuan.	Individu memiliki keraguan yang besar dalam memutuskan karir yang diinginkan, sehingga ia akan menggantungkan nasib karirnya pada takdir ataupun kepada orang lain. Dalam hal ini, individu tidak berkeinginan untuk menjadi "aktor" langsung dalam mencapai karir, sehingga ia tidak memiliki sifat yang bertanggung jawab dalam keharusan dirinya untuk mencapai karir. Selain itu ia juga memiliki sifat yang sangat tidak disiplin, tidak tegas serta tidak dapat diandalkan.

TABEL INDIKATOR PERILAKU DIMENSI ADAPTABILITAS KARIR

Dimensi	Curiosity			Confidence		
	Tinggi	Sedang	Rendah	Tinggi	Sedang	Rendah
Indikator Perilaku	<p>Individu akan bertindak sangat aktif dalam mencari peluang dan mengumpulkan berbagai informasi terkait hal-hal yang menyangkut karirnya, memahami pengetahuan, kemampuan & nilai yang dimiliki, yang akan membuat dirinya mengetahui pekerjaan yang sesuai dengan apa yang ia inginkan. Dalam hal ini, individu akan memiliki sifat terbuka pada segala hal baru yang mendukungnya dalam mencapai karir, sifat <i>inquiring, probing</i>, mencari informasi, <i>investigate</i> dan memiliki cita-cita</p>	<p>Individu kurang berkeinginan dalam mencari tau berbagai informasi sehingga ia kurang mampu dalam mengkonstruksi kemungkinan yang akan ia temui dalam usaha mencapai karir yang diinginkan. Kurangnya keinginan individu dalam mencari informasi akan menghantarkannya pada kurangnya pemahaman mengenai kecocokan antara diri sendiri dan dunia kerja.</p>	<p>Individu memiliki keraguan yang besar dalam memutuskan karir yang diinginkan, sehingga ia akan menggantungkan nasib karirnya pada takdir ataupun kepada orang lain. Dalam hal ini, individu tidak berkeinginan untuk menjadi "aktor" langsung dalam mencapai karir, sehingga ia tidak memiliki sifat yang bertanggung jawab dalam keharusan dirinya untuk mencapai karir. Selain itu ia juga memiliki sifat yang sangat tidak disiplin, tidak tegas serta tidak dapat diandalkan.</p>	<p>Sangat percaya dengan keberhasilan yang akan dicapai karena adanya kemampuan dan pemahaman diri yang sesuai. Sehingga ia akan merasa sangat percaya terhadap kemampuannya dalam mencapai karir dan percaya bahwa ia akan sukses dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai. Dalam hal ini, individu akan memiliki sifat yang sangat tangguh, inovatif, mampu memecahkan segala permasalahan yang dihadapi, efisien dan sangat gigih dalam mencapai karir</p>	<p>Individu kurang memiliki kepercayaan atau keyakinan atas hal-hal yang sudah ia putuskan. Hal tersebut diperoleh dari kurangnya kemampuan individu terkait pemecahan masalah yang dihadapi dalam aktivitas sehari-hari. Selain itu, individu akan cenderung membutuhkan bantuan orang lain dalam menumbuhkan kepercayaan yang dapat membuat ia mampu dalam beradaptasi dengan perubahan hidup yang terjadi, terutama untuk hal-hal yang berkaitan dengan karir yang diinginkan.</p>	<p>Individu merasa tidak tertarik dalam tugas yang berkaitan dengan kemampuan yang tidak dipelajari, sehingga ia akan sangat menahakan keinginan dirinya untuk melakukan hal-hal yg berkaitan dalam usaha mencapai karir. Dalam hal ini, individu memiliki sifat yang tidak ingin bekerja keras. Ia juga tidak memiliki pemikiran yang inovatif sehingga tidak mampu mencari solusi atas masalah yang dihadapi. Selain itu, ia juga tidak memiliki keinginan yang kuat dalam mencapai keberhasilan karir</p>



LAMPIRAN 9

PERSENTASE KATEGORISASI TINGKAT
DIMENSI ADAPTABILITAS KARIR

PERSENTASE TINGKAT ADAPTABILITAS KARIR DITINJAU DARI DEMOGRAFI

Jenis Kelamin	Sangat Tinggi	Persentase	Tinggi	Persentase	Sedang	Persentase	Rendah	Persentase	Sangat Rendah	Persentase	Total	Persen
Perempuan	35	4.34%	231	28.62%	330	40.89%	142	17.60%	69	8.55%	807	61.28%
Laki-Laki	22	4.31%	149	29.22%	202	39.61%	101	19.80%	36	7.06%	510	38.72%
	57	4.33%	380	28.85%	532	40.39%	243	18.45%	105	7.97%	1317	100%

Asal Daerah	Sangat Tinggi	Persentase	Tinggi	Persentase	Sedang	Persentase	Rendah	Persentase	Sangat Rendah	Persentase	Total	Persen
Bugis	23	3.46%	182	27.37%	286	43.01%	116	17.44%	58	8.72%	665	50.49%
Makassar	15	6.10%	75	29.22%	100	40.65%	45	18.29%	11	4.47%	246	18.68%
Toraja	2	2.86%	20	28.57%	29	41.43%	11	15.71%	8	11.43%	70	5.32%
Mandar	1	3.13%	15	46.88%	7	21.88%	8	25%	1	3.13%	32	2.43%
Lainnya	16	5.26%	88	28.95%	110	36.18%	63	20.72%	27	8.88%	304	23.08%
	57	4.33%	380	28.85%	532	40.39%	243	18.45%	105	7.97%	1317	100%

Asal Universitas	Sangat Tinggi	Persentase	Tinggi	Persentase	Sedang	Persentase	Rendah	Persentase	Sangat Rendah	Persentase	Total	Persen
Negeri	21	4.08%	151	29.32%	202	39.22%	95	18.45%	46	8.93%	515	39.10%
Swasta	36	4.49%	229	28.55%	330	41.15%	148	18.45%	59	7.36%	802	60.90%
	57	4.33%	380	28.85%	532	40.39%	243	18.45%	105	7.97%	1317	100%

Jurusan	Sangat Tinggi	Persentase	Tinggi	Persentase	Sedang	Persentase	Rendah	Persentase	Sangat Rendah	Persentase	Total	Persen
Profesi	30	5.46%	172	31.33%	209	37.93%	103	18.76%	35	6.38%	549	41.69%
Non Profesi	27	3.52%	208	27.08%	333	42.06%	140	18.23%	70	9.11%	768	58.31%
	57	4.33%	380	28.85%	532	40.39%	243	18.45%	105	7.97%	1317	100%

	Sangat Tinggi	Persentase	Tinggi	Persentase	Sedang	Persentase	Rendah	Persentase	Sangat Rendah	Persentase	Total	Persen
Keaktifan Berorganisasi												
Aktif Berorganisasi	42	4.75%	263	29.72%	353	39.89%	160	18.08%	67	7.57%	885	67.20%
Tidak Aktif Berorganisasi	15	3.47%	117	27.08%	179	41.44%	83	19.21%	38	8.80%	432	32.80%
	57		380		532		243		105		1317	100%
	4.33%		28.85%		40.39%		18.45%		7.97%		100%	

	Sangat Tinggi	Persentase	Tinggi	Persentase	Sedang	Persentase	Rendah	Persentase	Sangat Rendah	Persentase	Total	Persen
Pengalaman Berorganisasi												
Pernah Menjabat Kepengurusan	38	4.73%	238	29.60%	326	40.55%	144	17.91%	58	7.21%	804	61.05%
Tidak pernah menjabat kepengurusan	19	3.70%	142	27.68%	206	40.16%	99	19.30%	47	9.16%	513	38.95%
	57		380		532		243		105		1317	100%
	4.33%		28.85%		40.39%		18.45%		7.97%		100%	

	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Tinggi	Tinggi	Sedang	Sedang	Rendah	Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Total	Persen
Status Sosial Ekonomi												
Tinggi	5	8.93%	19	33.93%	21	37.50%	4	7.14%	7	12.50%	56	4.25%
Menengah	34	4.20%	237	29.26%	319	39.38%	162	20%	58	7.16%	810	61.50%
Rendah	18	3.99%	124	27.49%	192	42.57%	77	17.07%	40	8.87%	451	34.24%
	57		380		532		243		105		1317	100%
	4.33%		28.85%		40.39%		18.45%		7.97%		100%	

	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Tinggi	Tinggi	Sedang	Sedang	Rendah	Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Total	Persen
Usia												
19 - 21 Tahun	36	4.12%	247	28.26%	345	39.47%	170	19.45%	76	8.70%	874	66.36%
22 - 24 Tahun	20	4.98%	116	28.86%	174	43.28%	66	16.42%	26	6.47%	402	30.52%
25 - 27 Tahun	1	2.70%	16	43.24%	12	32.43%	5	13.51%	3	8.11%	37	2.81%
28 - 30 Tahun	0	0%	1	25%	1	25%	2	50%	0	0%	4	0.30%
	57		380		532		243		105		1317	100%
	4.33%		28.85%		40.39%		18.45%		7.97%		100%	

Semester	Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah	Total	Persen
Semester 6 - 7	32	221	294	139	62	748	56.80%
Semester 8 - 9	19	111	143	67	30	370	28.09%
Semester 10 - 11	5	30	81	27	10	153	11.62%
Semester 12 - 13	0	11	12	10	3	36	2.73%
Semester 14 - 15	1	7	2	0	0	10	0.76%
	57	380	532	243	105	1317	100%
	4.33%	28.85%	40.39%	18.45%	7.97%		



PERSENTASE TINGKAT DIMENSI CONCERN

	Sangat Tinggi	Persentase	Tinggi	Persentase	Sedang	Persentase	Rendah	Persentase	Sangat Rendah	Persentase	Total	Persentase	Total	Persentase	Total	Persentase
Jenis Kelamin																
Perempuan	0	0%	296	36.68%	308	38.17%	137	16.98%	66	8.18%	807	8.18%	807	8.18%	61.28%	
Laki-Laki	0	0%	175	34.31%	185	36.27%	105	20.59%	45	8.82%	510	8.82%	510	8.82%	38.72%	

	Sangat Tinggi	Persentase	Tinggi	Persentase	Sedang	Persentase	Rendah	Persentase	Sangat Rendah	Persentase	Total	Persentase	Total	Persentase		
Asal Daerah																
Bugis	0	0%	222	33.38%	271	40.75%	120	18.05%	52	7.82%	665	7.82%	665	7.82%	50.49%	
Makassar	0	0%	96	39.02%	88	35.77%	44	17.89%	18	7.32%	246	7.32%	246	7.32%	18.68%	
Toraja	0	0%	27	38.57%	25	35.71%	9	12.86%	9	12.86%	70	12.86%	70	12.86%	5.32%	
Mandar	0	0%	15	46.88%	10	31.25%	6	18.75%	1	3.13%	32	3.13%	32	3.13%	2.43%	
Lainnya	0	0%	111	36.51%	99	32.57%	63	20.72%	31	10.20%	304	10.20%	304	10.20%	23.08%	

	Sangat Tinggi	Persentase	Tinggi	Persentase	Sedang	Persentase	Rendah	Persentase	Sangat Rendah	Persentase	Total	Persentase	Total	Persentase		
Asal Universitas																
Negeri	0	0%	179	34.76%	189	36.70%	98	19.03%	49	9.51%	515	9.51%	515	9.51%	39.10%	
Swasta	0	0%	292	36.41%	304	37.91%	144	17.96%	62	7.73%	802	7.73%	802	7.73%	60.90%	

	Sangat Tinggi	Persentase	Tinggi	Persentase	Sedang	Persentase	Rendah	Persentase	Sangat Rendah	Persentase	Total	Persentase	Total	Persentase		
Jurusan																
Profesi	0	0%	222	40.44%	194	35.34%	92	16.76%	41	7.47%	549	7.47%	549	7.47%	41.69%	
Non Profesi	0	0%	249	32.42%	299	38.93%	150	19.53%	70	9.11%	768	9.11%	768	9.11%	58.31%	

	Sangat Tinggi	Persentase	Tinggi	Persentase	Sedang	Persentase	Rendah	Persentase	Sangat Rendah	Persentase	Total	Persentase	Total	Persentase		
Keaktifan Berorganisasi																
Aktif Berorganisasi	0	0%	320	36.16%	326	36.84%	170	19.21%	69	7.80%	885	7.80%	885	7.80%	67.20%	
Tidak Aktif Berorganisasi	0	0%	151	34.95%	167	38.66%	72	16.67%	42	9.72%	432	9.72%	432	9.72%	32.80%	

	Sangat Tinggi	Persentase	Tinggi	Persentase	Sedang	Persentase	Rendah	Persentase	Sangat Rendah	Persentase	Total	Persentase	Total	Persentase		
Pengalaman Berorganisasi																
Pernah Menjabat Kepengurusan	0	0%	287	35.70%	305	37.94%	148	18.41%	64	7.96%	804	7.96%	804	7.96%	61.05%	
Tidak pernah menjabat kepengurusan	0	0%	184	35.87%	188	36.65%	94	18.32%	47	9.16%	513	9.16%	513	9.16%	38.95%	

	Sangat Tinggi	Persentase	Tinggi	Persentase	Sedang	Persentase	Rendah	Persentase	Sangat Rendah	Persentase	Total	Persentase	Total	Persentase		
Status Sosial Ekonomi																
Tinggi	0	0%	29	51.79%	16	28.57%	3	5.36%	8	14.29%	56	14.29%	56	14.29%	4.25%	
Menengah	0	0%	289	35.68%	305	37.65%	149	18.40%	67	8.27%	810	8.27%	810	8.27%	61.50%	
Rendah	0	0%	153	33.92%	172	38.14%	90	19.96%	36	7.98%	451	7.98%	451	7.98%	34.24%	

Usia	Sangat Tinggi	Persentase	Tinggi	Persentase	Sedang	Persentase	Rendah	Persentase	Sangat Rendah	Persentase	Total	Persen
19 - 21 Tahun	0	0%	298	34.10%	326	37.30%	173	19.79%	77	8.81%	874	66.36%
22 - 24 Tahun	0	0%	151	37.56%	156	38.81%	65	16.17%	30	7.46%	402	30.52%
25 - 27 Tahun	0	0%	20	54.05%	11	29.73%	2	5.41%	4	10.81%	37	2.81%
28 - 30 Tahun	0	0%	2	50%	0	0%	2	50%	0	0%	4	0.30%

Semester	Sangat Tinggi	Persentase	Tinggi	Persentase	Sedang	Persentase	Rendah	Persentase	Sangat Rendah	Persentase	Total	Persen
Semester 6 - 7	0	0%	255	34.09%	286	38.24%	137	18.32%	70	9.36%	748	56.80%
Semester 8 - 9	0	0%	148	40.00%	126	34.05%	72	19.46%	24	6.49%	370	28.09%
Semester 10 - 11	0	0%	48	31.37%	65	42.48%	27	17.65%	13	8.50%	153	11.62%
Semester 12 - 13	0	0%	12	33.33%	14	38.89%	6	16.67%	4	11.11%	36	2.73%
Semester 14 - 15	0	0%	8	80%	2	20%	0	0%	0	0%	10	0.76%

PERSENTASE TINGKAT DIMENSI CONTROL

	Sangat Tinggi	Persentase	Tinggi	Persentase	Sedang	Persentase	Rendah	Persentase	Sangat Rendah	Persentase	Total	Persen
Jenis Kelamin												
Perempuan	57	7.06%	199	24.66%	315	39.03%	165	20.45%	71	8.80%	807	61.28%
Laki-Laki	42	8.24%	132	25.88%	211	41.37%	89	17.45%	36	7.06%	510	38.72%
Asal Daerah												
Bugis	44	6.62%	165	24.81%	273	41.05%	130	19.55%	53	7.97%	665	50.49%
Makassar	24	9.76%	60	24.39%	99	40.24%	49	19.92%	14	5.69%	246	18.68%
Toraja	3	4.29%	19	27.14%	25	35.71%	14	20%	9	12.86%	70	5.32%
Mandar	2	6.25%	12	37.50%	10	31.25%	6	18.75%	2	6.25%	32	2.43%
Lainnya	26	8.55%	75	24.67%	119	39.14%	55	18.09%	29	9.54%	304	23.08%
Asal Universitas												
Negeri	33	6.41%	138	26.80%	202	39.22%	98	19.03%	44	8.54%	515	39.10%
Swasta	66	8.23%	193	24.06%	324	40.40%	156	19.45%	63	7.86%	802	60.90%
Jurusan												
Profesi	53	9.65%	145	26.41%	210	38.25%	108	19.67%	33	6.01%	549	41.69%
Non Profesi	46	5.99%	186	24.22%	316	41.15%	146	19.01%	74	9.64%	768	58.31%
Keaktifan Berorganisasi												
Aktif Berorganisasi	66	7.46%	229	25.88%	353	39.89%	168	18.98%	69	7.80%	885	67.20%
Tidak Aktif Berorganisasi	33	7.64%	102	23.61%	173	40.05%	86	19.91%	38	8.80%	432	32.80%
Pengalaman Berorganisasi												
Pernah Menjabat Kepengurusan	62	7.71%	219	27.24%	310	38.56%	151	18.78%	62	7.71%	804	61.05%
Tidak pernah menjabat kepengurusan	37	7.21%	112	21.83%	216	42.11%	103	20.08%	45	8.77%	513	38.95%
Status Sosial Ekonomi												
Tinggi	8	14.29%	18	32.14%	15	26.79%	10	17.86%	5	8.93%	56	4.25%
Menengah	64	7.90%	211	26.05%	310	38.27%	159	19.63%	66	8.15%	810	61.50%
Rendah	27	5.99%	102	22.62%	201	44.57%	85	18.85%	36	7.98%	451	34.24%

Usia	Sangat Tinggi	Persentase	Tinggi	Persentase	Sedang	Persentase	Rendah	Persentase	Sangat Rendah	Persentase	Total	Persen
19 - 21 Tahun	63	7.22%	211	24.17%	342	39.18%	176	20.16%	82	9.39%	874	66.36%
22 - 24 Tahun	32	7.96%	104	25.87%	174	43.28%	68	16.92%	24	5.97%	402	30.52%
25 - 27 Tahun	3	7.89%	15	39.47%	10	26.32%	9	23.68%	0	0%	37	2.81%
28 - 30 Tahun	1	25%	1	25%	0	0%	1	25%	1	25%	4	0.30%

Semester	Sangat Tinggi	Persentase	Tinggi	Persentase	Sedang	Persentase	Rendah	Persentase	Sangat Rendah	Persentase	Total	Persen
Semester 6 - 7	53	7.09%	193	25.80%	286	38.24%	149	19.92%	67	8.96%	748	56.80%
Semester 8 - 9	36	9.73%	86	23.24%	157	42.43%	63	17.03%	28	7.57%	370	28.09%
Semester 10 - 11	6	3.92%	37	24.18%	67	43.79%	32	20.92%	11	7.19%	153	11.62%
Semester 12 - 13	2	5.56%	10	27.78%	13	36.11%	10	27.78%	1	2.78%	36	2.73%
Semester 14 - 15	2	20%	5	50%	3	30%	0	0%	0	0%	10	0.76

PERSENTASE TINGKAT DIMENSI CURIOSITY

	Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Total	Persentase
Jenis Kelamin						
Perempuan	39	219	316	167	807	61.28%
Laki-Laki	28	152	197	101	510	38.72%

	Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Total	Persentase
Asal Daerah						
Bugis	31	184	270	130	665	50.49%
Makassar	12	72	103	46	246	18.68%
Toraja	4	21	24	14	70	5.32%
Mandar	1	12	11	5	32	2.43%
Lainnya	19	82	105	73	304	23.08%

	Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Total	Persentase
Asal Universitas						
Negeri	26	149	196	97	515	39.10%
Swasta	41	222	317	171	802	60.90%

	Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Total	Persentase
Jurusan						
Profesi	34	162	199	117	549	41.69%
Non Profesi	33	209	314	151	768	58.31%

	Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Total	Persentase
Keaktifan Berorganisasi						
Aktif Berorganisasi	52	254	364	158	885	67.20%
Tidak Aktif Berorganisasi	15	117	149	110	432	32.80%

	Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Total	Persentase
Pengalaman Berorganisasi						
Pernah Menjabat Kepengurusan	42	230	335	142	804	61.05%
Tidak pernah menjabat kepengurusan	25	141	178	126	513	38.95%

	Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Total	Persentase
Status Sosial Ekonomi						
Tinggi	5	21	14	11	56	4.25%
Menengah	40	233	311	167	810	61.50%
Rendah	22	117	188	90	451	34.24%

Usia	Sangat Tinggi	Persentase	Tinggi	Persentase	Sedang	Persentase	Rendah	Persentase	Sangat Rendah	Persentase	Total	Persen
19 - 21 Tahun	46	5.26%	240	27.46%	335	38.33%	182	20.82%	71	8.12%	874	66.36%
22 - 24 Tahun	21	5.22%	118	29.35%	161	40.05%	77	19.15%	25	6.22%	402	30.52%
25 - 27 Tahun	0	0.00%	12	32.43%	14	37.84%	9	24.32%	2	5.41%	37	2.81%
28 - 30 Tahun	0	0%	1	25%	3	75%	0	0%	0	0%	4	0.30%
Semester	Sangat Tinggi	Persentase	Tinggi	Persentase	Sedang	Persentase	Rendah	Persentase	Sangat Rendah	Persentase	Total	Persen
Semester 6 - 7	39	5.21%	220	29.41%	282	37.70%	145	19.39%	62	8.29%	748	56.80%
Semester 8 - 9	22	5.95%	98	26.49%	150	40.54%	76	20.54%	24	6.49%	370	28.09%
Semester 10 - 11	6	3.92%	37	24.18%	67	43.79%	34	22.22%	9	5.88%	153	11.62%
Semester 12 - 13	0	0.00%	10	27.78%	11	30.56%	12	33.33%	3	8.33%	36	2.73%
Semester 14 - 15	0	0%	6	60%	3	30%	1	10%	0	0%	10	0.76

PERSENTASE TINGKAT DIMENSI CONFIDENCE

Jenis Kelamin	Sangat Tinggi	Persentase	Tinggi	Persentase	Sedang	Persentase	Rendah	Persentase	Sangat Rendah	Persentase	Total	Persen
Perempuan	28	3.47%	227	28.13%	326	40.40%	162	20.07%	64	7.93%	807	61.28%
Laki-Laki	22	4.31%	149	29.22%	205	40.20%	97	19.02%	37	7.25%	510	38.72%

Asal Daerah	Sangat Tinggi	Persentase	Tinggi	Persentase	Sedang	Persentase	Rendah	Persentase	Sangat Rendah	Persentase	Total	Persen
Bugis	26	3.91%	188	28.27%	273	41.05%	122	18.35%	56	8.42%	665	50.49%
Makassar	9	3.66%	75	30.49%	93	37.80%	55	22.36%	14	5.69%	246	18.68%
Toraja	2	2.86%	20	28.57%	27	38.57%	13	18.57%	8	11.43%	70	5.32%
Mandar	1	3.13%	13	40.63%	9	28.13%	9	28.13%	0	0.00%	32	2.43%
Lainnya	12	3.95%	80	26.32%	129	42.43%	60	19.74%	23	7.57%	304	23.08%

Asal Universitas	Sangat Tinggi	Persentase	Tinggi	Persentase	Sedang	Persentase	Rendah	Persentase	Sangat Rendah	Persentase	Total	Persen
Negeri	15	2.91%	153	29.71%	199	38.64%	109	21.17%	39	7.57%	515	39.10%
Swasta	35	4.36%	223	27.81%	332	41.40%	150	18.70%	62	7.73%	802	60.90%

Jurusan	Sangat Tinggi	Persentase	Tinggi	Persentase	Sedang	Persentase	Rendah	Persentase	Sangat Rendah	Persentase	Total	Persen
Profesi	32	5.83%	163	29.69%	211	38.43%	108	19.67%	35	6.38%	549	41.69%
Non Profesi	18	2.34%	213	27.73%	320	41.67%	151	19.66%	66	8.59%	768	58.31%

Keaktifan Berorganisasi	Sangat Tinggi	Persentase	Tinggi	Persentase	Sedang	Persentase	Rendah	Persentase	Sangat Rendah	Persentase	Total	Persen
Aktif Berorganisasi	38	4.29%	245	27.68%	370	41.81%	168	18.98%	64	7.23%	885	67.20%
Tidak Aktif Berorganisasi	12	2.78%	131	30.32%	161	37.27%	91	21.06%	37	8.56%	432	32.80%

Pengalaman Berorganisasi	Sangat Tinggi	Persentase	Tinggi	Persentase	Sedang	Persentase	Rendah	Persentase	Sangat Rendah	Persentase	Total	Persen
Pernah Menjabat Kepengurusan	32	3.98%	233	28.98%	329	40.92%	152	18.91%	58	7.21%	804	61.05%
Tidak pernah menjabat kepengurusan	18	3.51%	143	27.88%	202	39.38%	107	20.86%	43	8.38%	513	38.95%

Status Sosial Ekonomi	Sangat Tinggi	Persentase	Tinggi	Persentase	Sedang	Persentase	Rendah	Persentase	Sangat Rendah	Persentase	Total	Persen
Tinggi	4	7.14%	15	26.79%	22	39.29%	11	19.64%	4	7.14%	56	4.25%
Menengah	32	3.95%	228	28.15%	321	39.63%	169	20.86%	60	7.41%	810	61.50%
Rendah	14	3.10%	133	29.49%	188	41.69%	79	17.52%	37	8.20%	451	34.24%

Usia	Sangat Tinggi	Persentase	Tinggi	Persentase	Sedang	Persentase	Rendah	Persentase	Sangat Rendah	Persentase	Total	Persen
19 - 21 Tahun	33	3.78%	252	28.83%	343	39.24%	172	19.68%	74	8.47%	874	66.36%
22 - 24 Tahun	16	3.98%	111	27.61%	175	43.53%	75	18.66%	25	6.22%	402	30.52%
25 - 27 Tahun	1	2.70%	12	32.43%	12	32.43%	10	27.03%	2	5.41%	37	2.81%
28 - 30 Tahun	0	0%	1	25%	1	25%	2	50%	0	0%	4	0.30%

Semester	Sangat Tinggi	Persentase	Tinggi	Persentase	Sedang	Persentase	Rendah	Persentase	Sangat Rendah	Persentase	Total	Persen
Semester 6 - 7	32	4.28%	218	29.14%	293	39.17%	146	19.52%	59	7.89%	748	56.80%
Semester 8 - 9	14	3.78%	107	28.92%	149	40.27%	70	18.92%	30	8.11%	370	28.09%
Semester 10 - 11	3	1.96%	39	25.49%	70	45.75%	34	22.22%	7	4.58%	153	11.62%
Semester 12 - 13	0	0.00%	7	19.44%	15	41.67%	9	25.00%	5	13.89%	36	2.73%
Semester 14 - 15	1	10%	5	50%	4	40%	0	0%	0	0%	10	0.76

RIWAYAT PENULIS



Andi Andyna Maharezky Edhy lahir di Ujung Pandang, pada tanggal 25 Juli 1995. Penulis merupakan anak pertama dari empat bersaudara, yang lahir dari pasangan Ir. Edhy HD, M.M dan Dr. Ir. Hj. Andi Abriana, M.P. Sejak kecil hingga selesai pendidikan di sekolah dasar, penulis tinggal di kota Maros dan berpindah ke kota Makassar ketika memasuki jenjang sekolah menengah pertama.

Adapun riwayat pendidikan penulis dimulai dari taman kanak-kanak pertiwi pada tahun 2000 hingga 2001. Kemudian melanjutkan pendidikannya di SD Negeri 2 Unggulan Maros pada tahun 2001 hingga tahun 2007. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikannya di SMP Negeri 12 Makassar pada tahun 2007-2010 dengan program kelas Internasional. Program tersebut yang mengharuskan penulis mempelajari ilmu MIPA (Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam) beserta ujian-ujiannya dengan menggunakan bahasa Inggris. Setelah menyelesaikan tingkat menengah pertama, penulis melanjutkan pendidikannya di SMA Negeri 17 Makassar pada tahun 2010 hingga tahun 2013 dengan mengambil jurusan IPA. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan ke tingkat perguruan tinggi di Universitas Bosowa pada tahun 2013 dengan mengambil jurusan Psikologi. Akhirnya, penulis menyelesaikan jenjang pendidikan tingginya pada tahun 2018.