

Counsellia: Jurnal Bimbingan dan Konseling

Volume 12 (1) 64 – 74 Mei 2022

ISSN: 2088-3072 (Print) / 2477-5886 (Online)

DOI: 10.25273/counsellia.v12i111949

Available online at: <http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/JBK>

Hubungan Hardiness dan Adaptabilitas Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir

Femi Pasangkin¹, Arthur Huwae²

¹Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga

email: femipasangkin02@gmail.com

²Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga

email: arthur.huwae@uksw.edu

Abstrak : Masa dewasa memiliki peran penting dalam penentuan karir. Namun, masih sering dijumpai individu keliru dalam merancang dan menentukan karir. Penentuan dan persiapan karir biasanya dialami oleh mahasiswa tingkat akhir di perguruan tinggi. Dalam mempersiapkan karir, individu perlu memiliki adaptabilitas karir sehingga mampu menentukan karir yang dicapai, percaya diri terhadap karir yang dicapai, serta mampu menyelesaikan hambatan dalam berkarir. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir. Jenis metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan desain korelasional. Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 165 orang yang tersebar di seluruh Indonesia. Skala pengukuran yang digunakan berupa skala *hardiness* dan skala adaptabilitas karir. Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment-Pearson* didapatkan $r = 0,661$ dengan $\text{sig.} = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Penelitian ini dapat membantu mahasiswa untuk lebih tangguh menyikapi tantangan yang berkaitan dengan adaptabilitas karir di masa-masa yang sulit. Salah satu cara yang bisa dilakukan adalah dengan mengikuti layanan bimbingan dan konseling, sehingga dapat mengetahui dan mempersiapkan diri dengan optimal berkaitan dengan pemilihan karir di masa depan.

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

Abstract: *Adulthood has an important role in career. However, individuals are still often found wrong in designing and determining careers. Determining and preparing for a career are usually experienced by final year students in college. In preparing for a career, individuals need to have career adaptability so that they are able to determine the career achieved, be confident about the career achieved, and be able to overcome obstacles in a career. Therefore, this study aims to determine the relationship between hardiness and career adaptability in final year students. The type of research method used is quantitative with a correlational design. The participants involved in this study were 165 people spread throughout Indonesia. The measurement scale used is a hardiness scale and a career adaptability scale. results Based on the product moment-Pearson correlation test, $r = 0.661$ with $\text{sig.} = 0.000$ ($p < 0.01$). The results of this study can be said that there is a significant relationship between hardiness and career*

adaptability in final year students. Thus, the hypothesis proposed in this study can be accepted. This research can help students to be more hardiness in facing challenges related to career adaptability in difficult times. One way that can be done is to take part in guidance and counseling services, so that they can know and prepare optimally regarding future career choices.

Keywords: *Hardiness, Career Adaptability, Final Year Student*

Received 29-01-2022 ; **Accepted** 25-05-2022 ; **Published** 27-05-2022

Citation: Pasangkin, Femi. Huwae, Arthur (2022). Hubungan *Hardiness* dan Adaptabilitas Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Counsellia: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 12 (1) 64 – 74. DOI: 10.25273/counsellia.v12i111949



Copyright ©2021 Counsellia: Bimbingan dan Konseling
Published by Universitas PGRI Madiun. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

PENDAHULUAN

Masa dewasa selalu dikaitkan dengan eksplorasi diri pada individu (Suryahadikusumah dkk., 2019). Hal ini terjadi pada saat individu berusia dewasa awal yaitu 18-22 tahun, dimana eksplorasi diri yang dilakukan cenderung berfokus pada karir yang nantinya ingin dicapai, pengambilan keputusan mengenai pekerjaan yang nantinya ditekuni, dan pada usia tersebut individu cenderung telah berada pada tahap penyelesaian studi tingkat Strata 1 (S1) (Azhar & Aprilia, 2018). Namun kenyataannya, individu masih sering mengalami kekeliruan dalam merancang dan menentukan karir (Suryahadikusumah dkk., 2019).

Individu tidak hanya mengalami kekeliruan dalam merancang dan menentukan karir, namun individu juga diperhadapkan dengan permasalahan kurangnya lapangan kerja dan banyaknya jumlah karyawan yang mengalami putus hubungan kerja (PHK) akibat dari pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat yang terjadi di Indonesia. Menurut data Badan Pusat Statistik tahun 2021, tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Indonesia per Februari 2021 sebesar 6,26% atau sebanyak 8,75 juta orang (Badan Pusat Statistik, 2021). Terdapat pula berbagai berita mengenai tingkat PHK yang ada di Indonesia, salah satunya dari Hamdani (2021) yang melaporkan bahwa akibat dari pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat, nyaris pekerja di Jawa-Bali terancam di PHK dan dirumahkan.

Data di atas menunjukkan bahwa persaingan untuk mendapatkan tempat kerja yang sesuai dengan minatnya saat ini sangat sulit dikarenakan terdapat beberapa karyawan yang sudah lebih dahulu terjun di dunia kerja kerap kali senang berpindah-pindah pekerjaan (Yuliawan & Himam, 2007), sehingga membuat individu yang akan terjun untuk bekerja harus berkompetisi pada pasar dunia kerja. Terjadinya ketidakseimbangan jumlah lapangan kerja dan proses pencarian kerja disebabkan karena semakin tingginya kompetisi pasar tenaga kerja (Sitompul dkk., 2020), dan dalam menghadapi kenyataan tersebut, setiap individu harus bisa berusaha untuk meningkatkan kompetensi dirinya masing-masing (Fauziah & Ariati, 2015).

Persaingan di dunia kerja tampaknya juga terjadi bagi calon lulusan, baik dari tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), maupun perguruan tinggi khususnya pada mahasiswa tingkat akhir. Persaingan yang terjadi, membutuhkan berbagai macam keterampilan yang harus dimiliki oleh calon pekerja (Rohman, 2020), termasuk mahasiswa tingkat akhir. Selain itu dibutuhkan juga persiapan yang matang. Meskipun demikian, masih banyak mahasiswa tingkat akhir yang belum memiliki persiapan dan juga belum menentukan bidang apa yang harus ditekuni. Dapat

pula dilihat dari hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pada saat ini masih sering dijumpai ketidaksiapan dari para calon tenaga kerja untuk masuk ke dunia kerja, yang dalam hal ini adalah mahasiswa tingkat akhir (Rachmawati & Sulianti, 2018). Inak (2021), melaporkan tentang hasil survei terhadap para calon pekerja, dimana terdapat 45% mahasiswa dan lulusan perguruan tinggi tidak siap untuk bekerja karena pada masa pandemi COVID-19 banyak peluang yang tertutup seperti kesempatan magang, belajar dan kerja langsung di lapangan sehingga mahasiswa minim pengalaman dan berdampak pada kepercayaan diri mahasiswa saat melamar pekerjaan.

Data yang terurai di atas menunjukkan bahwa diperlukan kesiapan bagi mahasiswa tingkat akhir yang nantinya akan memasuki dunia kerja. Selain dari kesiapan *skill*, mahasiswa tingkat akhir juga harus mempersiapkan mental untuk beradaptasi di lingkungan barunya yaitu lingkungan kerja. Kesiapan mental sangat diperlukan pada saat ini dimana perkembangan teknologi sangat pesat dan individu harus mampu cepat beradaptasi dan menyesuaikan dengan berbagai perubahan yang ada (Rosulin & Paramita, 2016). Dalam memasuki dunia kerja, mahasiswa tingkat akhir membutuhkan adaptabilitas, sehingga membantunya untuk menyesuaikan diri dan menyelesaikan segala kesulitan maupun tantangan yang dijumpai saat masuk pada bidang yang ditekuninya kelak.

Adaptabilitas karir dikonsepsikan sebagai suatu kemampuan individu untuk mempersiapkan diri guna menyesuaikan diri dalam menghadapi suatu tugas baik yang bisa diprediksi maupun yang tidak bisa diprediksi, yang dapat ditimbulkan dari perubahan dalam kondisi kerja (Savickas & Porfeli, 2012). Untuk bisa beradaptasi terhadap karir yang ditekuni, maka individu harus mampu memiliki gambaran diri yang meliputi: pertama, perhatian karir (*career concern*) mengenai sejauh mana individu mempersiapkan masa depannya; kedua, pengendalian karir (*career control*) yaitu kedisiplinan dan kepercayaan individu dalam mempertanggungjawabkan keputusan yang diambilnya; ketiga, keingintahuan karir (*career curiosity*) mengenai sejauh mana individu mencari informasi tentang bidang dan karir yang diminati; dan keempat, kepercayaan diri terhadap karir (*career confidence*) mengenai suatu keyakinan dan kepercayaan individu terhadap keputusan yang diambil yang nantinya akan mengatasi berbagai permasalahan yang ada (Savickas & Porfeli, 2012).

Apabila individu memiliki adaptabilitas karir yang baik, maka akan berdampak positif bagi individu itu sendiri. Dampak positif tersebut ialah mahasiswa lebih perhatian akan masa depan yang ingin diraih, mahasiswa akan mengontrol dirinya agar tetap tenang dalam menentukan karirnya serta persiapannya, mahasiswa akan mencari tahu lebih banyak mengenai kebutuhan akan karirnya di masa depan, dan juga mahasiswa lebih percaya diri dengan pilihannya karena telah mempersiapkan diri dengan baik (Rosulin & Paramita, 2016). Dampak tersebut sama halnya dengan yang dikemukakan oleh Negru-Subtirica dkk. (2015), bahwa adaptabilitas karir membuat individu dapat memproyeksikan dirinya ke masa depan, mengalami lebih sedikit hambatan karir, dan lebih unggul dalam mewujudkan karirnya dalam bentuk perilaku saat masuk dalam lingkungan kerja.

Peningkatan adaptabilitas karir individu dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, antara lain faktor usia (Tladinyane & van der Merwe, 2015), kecerdasan emosional (Coetzee & Harry, 2014), adanya dukungan dari lingkungan (Karatepe & Olugbade, 2017; Wang & Fu, 2015) dan pengalaman (Monteiro & Almeida, 2015). Terdapat pula salah satu faktor yang dikaji dalam penelitian ini adalah *hardiness* yang berkaitan erat dengan adaptabilitas karir (Coetzee & Harry, 2015). *Hardiness* merupakan suatu karakteristik kepribadian yang membuat seseorang kuat terhadap situasi kehidupan yang penuh dengan tekanan (Kobasa dkk., 1982). Karakteristik ini yang dibutuhkan saat individu masuk dunia kerja, karena dituntut untuk menyesuaikan lingkungan yang tidak biasa. Penelitian dari Rosulin & Paramita (2016), juga menyatakan

bahwa *hardiness* dibutuhkan oleh seseorang di dunia kerja karena situasi yang penuh dengan tekanan dan juga ditambah dengan banyaknya perubahan pada zaman ini.

Individu yang berkepribadian *hardiness* harus memiliki: yang pertama komitmen, yaitu kecenderungan individu untuk terlibat dalam suatu aktivitas; kedua, kontrol yaitu kecenderungan individu untuk percaya dan bertindak seolah-olah berpengaruh terhadap suatu peristiwa yang dilalui; dan ketiga, tantangan yaitu suatu keyakinan pada individu bahwa perubahan yang dialaminya merupakan hal yang normal dan perubahan itu dapat menjadikan individu bertumbuh dan berkembang di masa yang akan datang (Kobasa dkk., 1982; Mund, 2016).

Kepribadian *hardiness* juga dapat membantu individu saat beradaptasi dan dapat mentoleransi berbagai tekanan yang dirasakan, membuat individu dapat bertahan sehingga tidak mudah sakit, dapat membantu individu dalam mengambil keputusan saat dalam tekanan yang dapat mempengaruhi suatu kejadian dalam hidupnya (Ayudhia & Kristiana, 2016), serta individu dapat merasa yakin untuk mengendalikan diri dalam menyelesaikan persoalan hidup (Nurtjahjanti & Ratnaningsih, 2011). Manfaat dari *hardiness* inilah yang dibutuhkan individu agar yakin pada diri sendiri dan mampu bertahan pada setiap perubahan yang ada.

Ketika individu yang memiliki keyakinan yang tinggi, maka individu tersebut akan dapat melihat kesempatan yang baik untuk dirinya di masa depan, dapat melihat dan mengelola situasi dengan baik sehingga dapat terhindar dari kesulitan saat berada dalam dunia kerja. Selain itu, individu yang memiliki kepribadian *hardiness* dapat menetapkan tujuan yang akan diraih sesuai dengan minatnya, dapat mengurangi tekanan akibat tantangan di dunia kerja, dan juga memiliki rencana maupun tujuan yang dicapainya dengan gigih serta dapat belajar dari kesalahan (Nurtjahjanti & Ratnaningsih, 2011). Penelitian sebelumnya dari Rosulin & Paramita (2016), membuktikan bahwa *hardiness* berkontribusi positif terhadap adaptabilitas karir. Begitu juga dengan penelitian dari Fathian dkk. (2021), yang menunjukkan kepribadian *hardiness* memiliki hubungan yang positif terhadap adaptabilitas karir pada individu yang akan menghadapi dunia kerja. Namun di sisi lain, adaptabilitas karir akan terasa sulit dilakukan oleh individu karena rendahnya pembentukan kepribadian *hardiness* (Ndlovu & Ferreira, 2019).

Di Indonesia, persoalan tentang adaptabilitas karir masih menjadi suatu kesulitan bagi para calon lulusan sarjana di tengah situasi sulitnya untuk mendapat kesempatan kerja (Rosulin & Paramita, 2016). Selain itu, kesadaran untuk mengikuti layanan bimbingan karir masih belum dipahami oleh setiap calon lulusan, sehingga menyulitkannya dalam membentuk diri yang tangguh, kemampuan mempersiapkan diri, dan mengarahkan diri dalam bidang kerja yang diinginkan. Maka dari itu, perlu diadakan kajian lebih lanjut guna melihat bagaimana *hardiness* dapat berkontribusi terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir. Beranjak dari hal tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir. Kemudian, hipotesis yang diajukan adalah adanya hubungan antara *hardiness* dan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir.

METODE PENELITIAN (Times New Roman 11 bold)

Rancangan Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan desain korelasional. Penelitian korelasional adalah penelitian yang melihat hubungan antara variabel atau beberapa variabel dengan variabel lainnya (Wahyuni & Mukhtadir, 2017). Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu *hardiness* sebagai variabel bebas (X) dan adaptabilitas karir sebagai variabel terikat (Y). Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *google form*, dengan alasan adanya situasi pandemi COVID-19 yang

mengakibatkan peneliti dan partisipan memiliki keterbatasan ruang untuk bertatap muka secara langsung.

Sumber Data

Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 165 mahasiswa tingkat akhir (63 laki-laki dan 102 perempuan) seluruh Indonesia dengan menggunakan teknik *incidental sampling*, yaitu teknik penentuan sampel secara kebetulan dan dianggap cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2017). Kriteria sampel dari penelitian ini adalah mahasiswa yang cenderung berada pada tahun keempat kuliah di perguruan tinggi. Pemilihan kriteria berdasarkan pandangan Azhar dan Aprilia (2018), bahwa individu yang berada pada usia dewasa awal cenderung melakukan eksplorasi diri yang berfokus pada karir yang akan dicapai, pengambilan keputusan mengenai pekerjaan yang akan ditekuni, dan telah berada pada tahap penyelesaian studi strata 1 (S1). Seluruh partisipan yang didapatkan pada penelitian ini akan mengisi lembar persetujuan (*inform consent*) terlebih dahulu yang berisikan prosedur pelaksanaan penelitian. Gambaran demografi partisipan disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Demografi Partisipan

Karakteristik Partisipan	N	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	63	38,2
Perempuan	102	61,8
Total	165	100
Fakultas		
Psikologi	57	34,5
Keguruan dan Ilmu Pendidikan	9	5,5
Teknik	34	20,6
Ekonomi dan Bisnis	26	15,8
Sosial dan Politik	2	1,2
Kedokteran	3	1,8
Kesehatan	5	3,0
Hukum	23	13,9
Kehutanan	1	0,6
Kelautan dan Perikanan	1	0,6
Peternakan	1	0,6
Pariwisata	2	1,2
Teologi	1	0,6
Total	165	100
Angkatan		
2015	1	0,6
2016	8	4,8
2017	8	4,8
2018	148	89,7
Total	165	100
Asal Daerah		
Jawa Tengah	34	20,6
Jawa Timur	5	3,0
Jawa Barat	15	9,1
DKI Jakarta	6	3,6
Sumatera Utara	7	4,2

Sumatera Selatan	2	1,2
Sumatera Barat	3	1,8
Lampung	2	1,2
Riau	1	0,6
Bangka Belitung	1	0,6
Kalimantan Barat	3	1,8
Kalimantan Tengah	3	1,8
Kalimantan Timur	2	1,2
Kalimantan Selatan	4	2,4
Sulawesi Utara	10	6,1
Sulawesi Tengah	5	3,0
Sulawesi Selatan	44	26,7
Sulawei Tenggara	3	1,8
Bali	1	0,6
Nusa Tenggara Timur	4	2,4
Maluku	5	3,0
Papua	5	3,0
Total	165	100

Teknik Pengumpulan Data

Skala yang digunakan dalam penelitian terdiri dari skala psikologi yaitu skala *hardiness* dan skala adaptabilitas karir. Pengukuran *hardiness* menggunakan skala *hardiness* yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dipaparkan oleh Kobasa dkk. (1982), yaitu komitmen, kontrol, dan tantangan. Skala *hardiness* terdiri dari 18 item, namun terdapat 5 item yang gugur pada perhitungan uji daya diskriminasi item yang dilakukan sebanyak 3 kali putaran, sehingga menyisakan 13 item. Skala *hardiness* menggunakan empat pilihan jawaban berdasarkan skala Likert, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Salah satu contoh item pernyataan yaitu “*Saya mampu bersaing untuk bisa masuk di bidang karir yang saya inginkan.*”. Hasil pengujian diperoleh nilai *corrected total item correlation* berkisar dari 0,304-0,612 dengan nilai *Alpha Cronbach* 0,801 yang artinya instrumen dari skala ini tergolong sangat baik.

Skala adaptabilitas karir diukur menggunakan *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) dari Savickas dan Porfeli (2012), yang disusun berdasarkan empat dimensi adaptabilitas karir yaitu perhatian, pengendalian, keingintahuan, dan kepercayaan diri (Savickas & Porfeli, 2012). Skala adaptabilitas karir ini kemudian dimodifikasi sesuai dengan karakteristik partisipan penelitian. Skala adaptabilitas karir terdiri dari 24 item, namun terdapat 1 item yang gugur pada perhitungan uji daya diskriminasi aitem yang dilakukan sebanyak 1 kali putaran, sehingga menyisakan 23 item. Skala adaptabilitas karir memiliki empat pilihan jawaban berdasarkan skala Likert, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Salah satu contoh item yaitu “*Saya menyadari bahwa pilihan yang saya ambil akan berdampak untuk masa depan saya.*”. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai *corrected total item correlation* berkisar dari 0,369-0,681 dengan nilai *Alpha Cronbach* 0,906 yang artinya instrumen dari skala ini tergolong baik.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan uji korelasi *product moment* dari *Karl Pearson* untuk mengetahui hubungan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir. Sebelum

melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji deskriptif untuk melihat kategorisasi dari variabel *hardiness* dan variabel adaptabilitas karir. Kemudian, uji asumsi normalitas *one sample kolmogorov-smirnov z* untuk mengetahui data normal dari variabel *hardiness* dan variabel adaptabilitas karir. Uji asumsi lain yang dilakukan yaitu, uji linieritas untuk melihat keterhubungan secara linier antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir. Pengujian seluruh data dilakukan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistic versi 25 for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN (Times New Roman 11 bold)

Hasil

Pada Tabel 2, skor *hardiness* yang diperoleh oleh partisipan, rerata (42,50) berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase 50,30% (standar deviasi 4,216). Sedangkan, skor adaptabilitas karir yang diperoleh oleh partisipan, rerata (76,32) berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase 56,36% (standar deviasi 7,354).

Tabel 2. Kategorisasi Variabel

Variabel	Rata-rata	SD	%	Keterangan
<i>Hardiness</i>	42,50	4,216	50,30	Sangat Tinggi
Adaptabilitas Karir	76,32	7,354	56,36	Sangat Tinggi

Dari hasil uji normalitas pada Tabel 3, diperoleh nilai K-S-Z pada variabel *hardiness* sebesar 0,065 (sig. = 0,083). Kemudian, pada variabel adaptabilitas karir diperoleh nilai K-S-Z sebesar 0,056 (sig. = 0,200). Dengan demikian, variabel *hardiness* dan adaptabilitas karir berdistribusi normal karena memiliki nilai $p > 0,05$.

Tabel 3. Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov-Z*

Variabel	K-S-Z	Sig.	Keterangan
<i>Hardiness</i>	0,065	0,083	Normal
Adaptabilitas Karir	0,056	0,200	Normal

Dari hasil uji linieritas pada Tabel 4, diperoleh hasil uji linieritas F_{hitung} sebesar 125,475 dengan sig. = 0,000 ($p < 0,05$) yang menunjukkan hubungan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir adalah linier. Uji asumsi normalitas dan linieritas telah memenuhi syarat, maka pengujian hipotesis penelitian dapat dilakukan selanjutnya.

Tabel 4. Uji Linieritas Antara *Hardiness* dengan Adaptabilitas Karir

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
AK *	Between	(Combined)	4390,346	19	231,071	7,479	,000
<i>Hardiness</i>	Group	Linearity	3876,432	1	3876,432	125,475	,000
		Deviation from Linearity	513,914	18	28,551	,924	,551
Within Groups			4479,630	145	30,894		
Total			8869,976	164			

Dari perhitungan uji korelasi *product moment* dari *Karl Pearson* antara *hardiness* (X) dan adaptabilitas karir (Y) pada Tabel 5, diperoleh nilai *pearson correlation* sebesar

0,661 dengan sig. = 0,000 ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif signifikan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa *hardiness* memberikan sumbangan terhadap adaptabilitas karir sebesar 43,7% (r^2), dan sisanya sebesar 56,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji Korelasi *Karl Pearson*

		<i>Hardiness</i>	Adaptabilitas Karir
<i>Hardiness</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1	,661**
	<i>Sig. (1-tailed)</i>		,000
	<i>N</i>	165	165
Adaptabilitas Karir	<i>Pearson Correlation</i>	,661**	1
	<i>Sig. (1-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	165	165

Pembahasan

Hasil penelitian membuktikan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, yaitu adanya hubungan yang signifikan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir. *Hardiness* dapat menguatkan individu dalam menghadapi situasi sulit yang penuh dengan tekanan (Kobasa dkk., 1982). Mayoritas partisipan penelitian ini memiliki *hardiness* yang sangat tinggi, sehingga dapat dilihat bahwa partisipan penelitian kuat dalam menghadapi tekanan dan berani untuk melakukan suatu hal yang sulit. Hal ini sejalan dengan penelitian Maddi (2004), yang menjelaskan bahwa *hardiness* memberikan keberanian dan juga dapat memotivasi individu untuk bekerja keras mengubah situasi yang dapat membuat stress menjadi sebuah peluang. Peluang karir bagi mahasiswa pada jenjang tingkat akhir akan didapatkan jika mereka melewati tantangan yang membuatnya bertumbuh dan berkembang di masa depan (Mund, 2016). Salah satu tantangan yang dihadapi oleh individu dalam memulai karirnya di masa depan yaitu beradaptasi dengan lingkungan dunia kerja (adaptabilitas karir).

Salah satu faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir adalah *hardiness*. Hasil hipotesis juga telah membuktikan bahwa *hardiness* memiliki hubungan yang erat dengan adaptabilitas karir. Ketika individu memiliki kepribadian *hardiness*, maka dapat membantu individu tersebut beradaptasi dengan berbagai tekanan yang dihadapi saat memulai karirnya dan dapat mengambil keputusan terhadap permasalahan yang terjadi di dunia kerja, serta mampu mengendalikan diri terhadap keputusan yang diambil dengan bertanggungjawab atas pilihannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Huang (2015), yang menyatakan bahwa mahasiswa yang memiliki *hardiness* yang tinggi dapat menghadapi situasi penuh tekanan yang berdampak positif pada karir yang ingin dijalankan secara bertanggungjawab

Dari hasil penelitian adaptabilitas karir, rata-rata mahasiswa tingkat akhir berada pada kategori sangat tinggi, sehingga subjek dari penelitian ini mampu memprediksikan masa depan yang akan dihadapi dalam konteks dunia kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Negru-Subtirica dkk. (2015) bahwa adaptabilitas karir yang dimiliki individu dapat membantu dalam memprediksi dirinya di masa depan. Prediksi karir individu terhadap masa depan tidak lepas dari bagaimana individu merencanakan masa depan yang

ingin diraih. Perencanaan karir dapat membantu individu menemukan informasi-informasi mengenai minat karirnya sehingga dapat menyusun rencana dalam pemecahan masalahnya di dunia kerja. Hirschi (2012), juga menjelaskan bahwa manajemen karir membuat seseorang secara teratur mengumpulkan informasi yang berguna dalam rencana pemecahan masalah dalam karir.

Individu yang memiliki motivasi tinggi mampu menyelesaikan permasalahan yang terjadi saat beradaptasi dengan lingkungan kerja sesuai dengan kapasitas adaptabilitas karir yang dimilikinya. Kemampuan individu dalam kesiapan adaptif di dunia kerja tidak akan mudah menyerah dalam kondisi yang mendorong dirinya untuk terus melakukan perubahan dalam mengembangkan diri (Coetzee & Harry, 2015; Rosulin & Paramita, 2016). Jika individu mampu mengembangkan diri di dalam situasi penuh tekanan dan mampu menyelesaikan masalahnya, maka individu dapat bertahan di tempat mereka bekerja, tanpa adanya keinginan untuk mengundurkan diri dari tempat kerja seperti yang sering dialami oleh individu ketika tidak cocok akan situasi lingkungan kerjanya (Chan & Mai, 2015).

Meskipun dari hasil hipotesis telah membuktikan bahwa *hardiness* berhubungan dengan adaptabilitas karir, terdapat juga beberapa faktor eksternal yang diprediksi dapat mempengaruhi adaptabilitas karir, misalnya adanya dukungan sosial (Karatepe & Olugbade, 2017) dan juga pengalaman (Monteiro & Almeida, 2015). Namun penelitian ini berfokus pada adaptabilitas karir individu yang dipengaruhi oleh kepribadian seseorang yang dapat menahan tekanan pada situasi sulit di lingkungan kerja (Konstam dkk., 2015). Dengan adanya kepribadian tersebut, individu akan lebih mudah mempersiapkan dan menghadapi dunia kerja kedepannya. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat membantu mahasiswa dalam mengarahkan dirinya melalui layanan bimbingan dan konseling untuk dapat mengetahui serta diarahkan kepada tujuannya dalam berkarir. Dengan melakukan layanan bimbingan dan konseling sejak dini, juga akan mempermudah individu menentukan langkah-langkah yang berkaitan dengan pemilihan karir di masa depan.

SIMPULAN

Hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir. Penelitian ini juga memberikan pemahaman positif bahwa individu akan mampu menghadapi situasi sulit yang penuh dengan tekanan di dunia kerja khususnya dalam memulai dan beradaptasi dengan karir yang diinginkannya di masa depan dengan memiliki kepribadian *hardiness*, meskipun pada saat ini mahasiswa tingkat akhir mengalami kesulitan dalam menemukan kesempatan untuk mengembangkan diri dalam karir akibat dari pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat. Selain itu, penelitian ini tidak terlepas dari berbagai keterbatasan dan kelemahan, yaitu yang pertama, kondisi lingkungan penelitian yang membuat peneliti sulit untuk berinteraksi langsung dengan partisipan karena partisipan penelitian yang tersebar di seluruh Indonesia dan keterbatasan akan pandemi COVID-19. Yang kedua, penelitian berfokus pada adaptabilitas karir bagi mahasiswa tingkat akhir, sedangkan adaptabilitas karir juga dirasakan bagi siswa/i SMK yang memilih untuk langsung mencari pengalaman di dunia kerja, dan juga bagi karyawan yang baru terjun di dunia kerja. Pada penelitian selanjutnya, dapat mengkaji faktor lain yang mempengaruhi adaptabilitas karir dan juga pengaruh faktor tersebut terhadap adaptabilitas karir. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat merancang program intervensi seperti layanan bimbingan dan konseling karir bagi calon lulusan yang akan bekerja, agar nantinya dapat membantu dalam pemilihan karir yang tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayudhia, R. R., & Kristiana, I. F. (2016). Hubungan antara hardiness dengan perilaku prososial pada Siswa kelas XI SMA Islam Hidayatullah Semarang. *Jurnal Empati*, 5(2), 205–210.
- Azhar, R., & Aprilia, E. D. (2018). Hubungan antara kecerdasan emosi dan adaptabilitas karir pada Sarjana di Banda Aceh. *Jurnal Psikologi Sains dan Profesi*, 2(2), 174–178. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v2i2.17691>
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Februari 2021* (Buletin No. 37/06/Th.XXIV).
- Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130–139. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.05.005>
- Coetsee, M., & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 90–97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.001>
- Coetsee, M., & Harry, N. (2015). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: An exploratory study among black call centre agents. *South African Journal of Psychology*, 45(1), 81–92. <https://doi.org/10.1177/0081246314546346>
- Fathian, A. K., Abdullah, S. M., & Wulandari, N. Y. (2021). Hubungan antara hardiness dengan career adaptability pada mahasiswa tingkat akhir (Relationship between hardiness and career adaptability at end level students). *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 22(2), 1–8.
- Fauziah, F. K., & Ariati, J. (2015). Dukungan sosial teman sebaya dan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa S1 tingkat akhir. *Jurnal Empati*, 4(4), 255–261.
- Hamdani, T. (2021, August 19). Imbas PPKM, nyaris 50% pekerja di Jawa-Bali terancam PHK dan dirumahkan. *Detikfinance*. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5687687/imbasp-ppkm-nyaris-50-pekerja-di-jawa-bali-terancam-phk-dan-dirumahkan>
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance and Counselling*, 40(4), 369–383. <https://doi.org/10.1080/03069885.2012.700506>
- Huang, J. T. (2015). Hardiness, perceived employability, and career decision self-efficacy among taiwanese college students. *Journal of Career Development*, 42(4), 311–324. <https://doi.org/10.1177/0894845314562960>
- Inak, A. (2021, July 8). Survei: 45 persen mahasiswa mengaku tidak siap bekerja. *Kumparan*. <https://kumparan.com/millennial/survei-45-persen-mahasiswa-mengaku-tak-siap-bekerja-1w5qYPTt5k0/1>
- Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. (2017). The effects of work social support and career adaptability on career satisfaction and turnover intentions. *Journal of Management and Organization*, 23(3), 337–355. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.12>
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168–177. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0022-3514.42.1.168>
- Konstam, V., Celen-Demirtas, S., Tomek, S., & Sweeney, K. (2015). Career adaptability and subjective well-being in unemployed emerging adults: A promising and cautionary tale. *Journal of Career Development*, 42(6), 463–477. <https://doi.org/10.1177/0894845315575151>
- Maddi, S. R. (2004). Hardiness: An operationalization of existential courage. *Journal of Humanistic Psychology*, 44(3), 279–298. <https://doi.org/10.1177/0022167804266101>

- Monteiro, S., & Almeida, L. S. (2015). The relation of career adaptability to work experience, extracurricular activities, and work transition in Portuguese graduate students. *Journal of Vocational Behavior, 91*, 106–112. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.006>
- Mund, P. (2016). Kobasa concept of hardiness (A study with reference to the 3Cs). *International Research Journal of Engineering, 2*(1), 34–40. <https://sloap.org/journals/index.php/irjeis/article/view/243>
- Ndlovu, V., & Ferreira, N. (2019). Students' psychological hardiness in relation to career adaptability. *Journal of Psychology in Africa, 29*(6), 598–604. <https://doi.org/10.1080/14330237.2019.1689468>
- Negru-Subtirica, O., Pop, E. I., & Crocetti, E. (2015). Developmental trajectories and reciprocal associations between career adaptability and vocational identity: A three-wave longitudinal study with adolescents. *Journal of Vocational Behavior, 88*, 131–142. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.004>
- Nurtjahjanti, H., & Ratnaningsih, I. Z. (2011). Hubungan kepribadian hardiness dengan optimisme pada calon tenaga kerja Indonesia (CTKI) wanita di BLKLN DISNAKERTRANS Jawa Tengah. *Jurnal Psikologi UNDIP, 10*(2), 126–132. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jpu.10.2.126-132>
- Rachmawati., & Sulianti, W. M. (2018). Kesiapan mahasiswa tingkat akhir menghadapi dunia kerja ditinjau dari konsep diri dan kompetensi yang dimiliki. *Psikovidya, 22*(2), 190–196. <https://doi.org/https://doi.org/10.37303/psikovidya.v22i2.112>
- Rohman, T. (2020). Kesiapan kerja siswa SMK ditinjau dari kinerja prakerin. *JUPITER (Jurnal Pendidikan Teknik Elektro), 5*(1), 22–27. <https://doi.org/http://doi.org/10.25273/jupiter.v5i1.6203>
- Rosulin, R., & Paramita, P. P. (2016). Hubungan antara hardiness dengan adaptabilitas karir pada siswa SMK Kelas XII. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan, 5*(1), 1–11.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Sitompul, E., Farradina, S., & Fadhlia, T. N. (2020). Menghadapi dunia kerja pada mahasiswa universitas. *Biopsikososial, 4*(2), 365–368.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suryahadikusumah, A. R., Kurniasari, K., Ferdiansyah, M., Purnamasari, S., Arizona, A., & Surtiyoni, E. (2019). Mempersiapkan karir siswa di era digital melalui pemahaman tipologi kepribadian dan dunia kerja. *Dinamika Journal: Pengabdian Masyarakat, 1*(1), 69–75. <https://doi.org/10.20884/1.dj.2019.1.1.599>
- Tladinyane, R., & van der Merwe, M. (2015). Age and race differences on career adaptability and employee engagement amongst employees in an insurance company. *Journal of Governance and Regulation, 4*(4), 720-726. https://doi.org/https://doi.org/10.22495/jgr_v4_i4_c6_p7
- Wahyuni, F., & MuktaDir, A. (2017). Hubungan antara pendidikan dalam keluarga dengan sikap rasa hormat siswa kelas IV SD Negeri 03 Kota Pagar Alam. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar, 10*(2), 86-91.
- Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social support, social comparison, and career adaptability: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality, 43*(4), 649-660. <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.4.649>
- Yuliawan, T. P., & Himam, F. (2007). The grasshopper phenomenon: Studi kasus terhadap profesional yang sering berpindah-pindah pekerjaan. *Jurnal Psikologi, 34*(1), 76-88. <https://doi.org/10.22146/jpsi.7090>