

## **HARDINESS DAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN ADAPTABILITAS KARIER PADA MAHASISWA FAKULTAS PSIKOLOGI**

Yolanda<sup>1</sup>, Wiwik Sulistiani<sup>2</sup>, Dewi Mahastuti<sup>3</sup>  
Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya  
[yolandapsikologi@gmail.com](mailto:yolandapsikologi@gmail.com)<sup>1</sup>, [wiwik.sulistiani@hangtuah.ac.id](mailto:wiwik.sulistiani@hangtuah.ac.id)<sup>2</sup>;  
[dewimahastuti77@gmail.com](mailto:dewimahastuti77@gmail.com)<sup>3</sup>

**Abstract.** *The research aims to determine the existence of: (1). The relationship between career hardiness and career adaptability; (2). The relationship between social support and career adaptability; (3). The relationship between hardiness and social support with career adaptability in Psychology Faculty students, Hang Tuah University, Surabaya. The research uses a quantitative approach to survey research methods. The number of subjects is 194 students. The sampling technique in this study used quota sampling. Data analysis used product moment and multiple correlation. The career adaptability scale consists of 24 items ( $\alpha=0.914$ ). Hardiness scale consists of 18 items ( $\alpha=0.831$ ). The social support scale consists of 12 items ( $\alpha=0.956$ ). The major hypothesis obtained F value sig. Change of  $0.003 < 0.05$ . The close relationship between hardiness and social support with career adaptability is 6%. These results indicate that the hypothesis is accepted, meaning that there is a positive relationship between hardiness and social support with career adaptability for students of the Psychology Faculty, Hang Tuah University, Surabaya. From these results, there are several implications including being able to contribute to development institutions related to career adaptability and can be a useful reference for the development of student knowledge.*

**Keywords:** *Career Adaptability, Hardiness, Social Support.*

**Abstrak.** Penelitian bertujuan untuk mengetahui adanya: (1). Hubungan antara *hardiness* karier dengan adaptabilitas karier; (2). Hubungan antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karier; (3). Hubungan antara *hardiness* dan dukungan sosial dengan adaptabilitas karir pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif metode penelitian survei. Jumlah subjek 194 mahasiswa. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling kuota. Analisis data yang digunakan *product moment* dan korelasi ganda. Skala adaptabilitas karir terdiri 24 aitem. Skala *hardiness* terdiri 18 aitem. Skala dukungan sosial terdiri 12 aitem. Hasil analisis hipotesis mayor menunjukkan bahwa hipotesis diterima artinya ada hubungan positif antara *hardiness* dan dukungan sosial dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya. Dari hasil tersebut, terdapat beberapa implikasi diantaranya dapat memberi sumbangan bagi lembaga pengembangan yang berkaitan

tentang adaptabilitas karier dan dapat menjadi referensi yang berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan mahasiswa.

Kata Kunci: Adaptabilitas Karir, *Hardiness*, Dukungan Sosial

## PENDAHULUAN

Beradaptasi sangat penting untuk seorang mahasiswa yang akan mempersiapkan kariernya ke depan. Transisi dari sekolah ke pekerjaan merupakan salah satu langkah penting dalam lulusan kuliah untuk ke pekerjaan, karena ini akan menentukan kesuksesan karier di masa depan (Koen et al., 2012). Individu perlu untuk mempersiapkan karier. Terdapat lima tahap perkembangan karir individu yaitu *growth, exploration, establishment, maintenance*, dan *withdrawal* (Super, 1980).

Mahasiswa berada di usia 18 sampai 25 tahun 15-24 tahun yang termasuk dalam tahap perkembangan eksplorasi (Yusuf, 2012). Individu pada tahapan ini akan mengeksplorasi beragam jenis pekerjaan, menilai dirinya sendiri, dan sudah memikirkan berbagai alternatif karier yang sesuai dengan kemampuannya Yusanti dalam Rahmi & Puspasari, 2017).

Individu akan dihadapkan pada dunia pekerjaan setelah melewati masa perkuliahan. Permasalahan mengenai ketenagakerjaan kini menjadi hal yang serius (Pusparisa, 2019). Salah satunya mengenai masalah pengangguran yang menjadi tantangan bagi mahasiswa sebagai calon tenaga kerja. Banyaknya pengangguran yang berasal dari lulusan perguruan tinggi, disebabkan karena para lulusan baru banyak yang tidak memiliki keterampilan yang sesuai kebutuhan, para lulusan baru memiliki ekspektasi penghasilan dan status lebih tinggi, serta penyediaan lapangan kerja yang terbatas.

Data memaparkan sebanyak 9.767.754 orang belum memiliki pekerjaan tetap (Badan Pusat Statistik, 2020). Dari jumlah tersebut, lulusan perguruan tinggi untuk universitas berkontribusi 981.203 orang dan lulusan akademi atau diploma berkontribusi 305.261 orang. Hasil data ini menggambarkan bahwa persaingan dalam mencari pekerjaan saat ini sangatlah kompetitif dan jumlah lapangan kerja yang tidak

sesuai dengan jumlah calon tenaga kerja. Selain itu ada beberapa faktor yang menjadi kendala sehingga sulit mendapatkan pekerjaan, diantaranya kemampuan di bawah kualifikasi, dan kurangnya mengeksplorasi terkait jenis pekerjaan yang diinginkan dan permasalahan lainnya dalam pemilihan karier. Individu yang telah mempersiapkan karir secara tepat dalam menghadapi masalah pengangguran, seperti memahami kemampuan diri, mempertimbangkan pemilihan karier, dan merencanakan karir dapat meningkatkan peluang untuk menemukan pekerjaan yang sesuai (Zikic & Klehe, 2006). Kesiapan individu untuk menghadapi berbagai rintangan dalam perubahan akan transisi karier ini disebut dengan adaptabilitas karier.

Adaptabilitas karier sebagai kemampuan seseorang dalam mempersiapkan diri untuk menyelesaikan berbagai macam tugas yang terprediksi, dan terlibat dalam peran pekerjaan, serta mampu mengatasi permasalahan yang tidak dapat diduga atau diprediksi yang akan terjadi karena perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja (Savickas & Porfeli E. J., 2012).

Peneliti melakukan studi pendahuluan pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya untuk mencari fakta adaptabilitas karier dengan tujuan untuk mengetahui gambaran mengenai sejauh mana mahasiswa mempersiapkan diri dan mengetahui karir yang diinginkan setelah menyelesaikan pendidikan. Berdasarkan data pra survey dapat disimpulkan bahwa mahasiswa telah mengetahui karir yang diinginkan, namun belum mengetahui secara jelas terkait tugas dalam karier tersebut. Mahasiswa hanya mengetahui gambaran umum, belum melakukan tindakan terkait karir yang diinginkan, serta belum mengetahui berbagai posisi kerja dan belum mendapatkan informasi yang mendalam mengenai karir yang diharapkan.

Individu yang memiliki kemampuan adaptabilitas karier yang tinggi maka akan memiliki motivasi dalam diri yang besar, memiliki kinerja yang lebih tinggi, lebih berkompeten dalam bekerja, serta mendapat kepuasan kerja (Zacher, 2014). Individu harus memiliki kemampuan yang memungkinkan agar dapat beradaptasi dengan

berbagai situasi kerja dan mengatasi masalah serta hambatan yang akan sering terjadi dalam situasi kerja.

Adaptabilitas karier memiliki dampak positif terhadap karir individu seperti merasakan lebih sedikit hambatan karier, lebih banyak memproyeksikan diri pada masa depan, lebih mampu mewujudkan tujuan karier ke dalam perilaku (Soresi, dkk dalam Negru-Subtirica et al., 2015). Dampak adaptabilitas karier adalah dapat meningkatkan kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang sesuai bagi individu, mendapatkan pekerjaan yang sesuai bahkan dalam era ekonomi yang tidak menentu saat ini, individu yang lebih tinggi pada kemampuan beradaptasi karier mengalami pengaruh negatif yang lebih sedikit, yang menyebabkan tingkat stres yang lebih rendah dan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Zikic & Klehe, 2006).

Ada beberapa penelitian mengungkapkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karier. Salah satu yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karier adalah *hardiness* (Ndlovu & Ferreira, 2019). Selain itu ada pula penelitian yang mengungkapkan faktor *personality hardiness* adalah prediktor yang signifikan pada kemampuan beradaptasi karir Coetzee dan Harry (2015). Individu yang memiliki *hardiness* yang tinggi tidak akan mudah menyerah dengan kondisi perubahan sehingga mendorong diri individu untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dengan melihat perubahan tersebut sebagai peluang untuk mengembangkan diri (Rosulin & Paramita, 2016).

Faktor lain yang mempengaruhi adaptabilitas karier berdasarkan hasil penelitian adalah dukungan sosial dari orang tua, keluarga, lingkungan sekolah (Sulistiani & Handoyo, 2018). Dukungan sosial berpengaruh terhadap adaptabilitas karier karena individu akan mendapatkan dukungan sosial berupa dukungan emosional dan instrumental dari berbagai sumber yang akan berguna bagi individu yang akan merencanakan dan mengeksplorasi karirnya. Dukungan sosial yang diterima dapat membuat individu merasa tenang, diperhatikan, dicintai, timbul rasa percaya diri dan kompeten (Kumalasari & Ahyani, 2012). Dukungan sosial yang tinggi seseorang

memiliki perasaan nyaman, merasa percaya bahwa dirinya dihormati, dihargai, dicintai dan merasa bahwa orang lain bersedia memberikan perhatian dan keamanan (Nurmalasari & Putri, 2015).

### **Adaptabilitas Karir**

Adaptabilitas karier yaitu kemampuan seseorang dalam mempersiapkan diri untuk menyelesaikan berbagai macam tugas yang terprediksi, dan terlibat dalam peran pekerjaan, serta mampu mengatasi permasalahan yang tidak dapat diduga atau diprediksi yang akan terjadi karena perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja (Savickas & Porfeli E. J., 2012).

Adaptabilitas karier (*career adaptability*) terdiri dari atas empat dimensi, yaitu (1) kepedulian karier (*career concern*), berkaitan dengan kepedulian seseorang terhadap masa depan karier mereka sendiri, kepercayaan bahwa setiap orang memiliki masa depan yang berharga dan layak untuk dipersiapkan dan bahwa persiapan tersebut memperbaiki masa depan; (2) pengendalian diri karier (*career control*), suatu perasaan optimis mengenai masa depan karier berdampak pada siapa yang menentukan masa depan karier seseorang. Pengendalian karier berarti bahwa orang tersebut percaya bahwa mereka bertanggung jawab untuk membangun karier mereka sendiri; (3) keingintahuan karier (*career curiosity*), merujuk kepada kerajinan dan rasa haus untuk mempelajari lebih jauh mengenai tipe pekerjaan yang mungkin menarik bagi seseorang dan kesempatan yang ada di sekitar pekerjaan tersebut; (4) keyakinan diri karier (*Career Confidence*), memiliki dua komponen yang berkaitan erat. Peningkatan dalam kemampuan pemecahan masalah dan keyakinan bahwa seseorang dapat bertindak secara efektif (Savickas & Porfeli E. J., 2012).

Tahap perkembangan karier menurut Super (1980) diantaranya (1) tahap pertumbuhan (*growth*): 0 – 14 tahun. Adanya pertumbuhan fisik dan psikologis; (2) tahap eksplorasi (*exploratory*): 15 – 24 tahun. Dimulai sejak individu menyadari bahwa pekerjaan merupakan suatu aspek dari kehidupan manusia; (3) tahap pembentukan (*establishment*): 25 – 44 tahun. Berkaitan dengan pengalaman seseorang pada saat mulai

bekerja. Pada masa ini individu dengan cara mencoba-coba ingin membuktikan apakah pilihan dan keputusan pekerjaan yang dibuat pada masa eksplorasi benar atau tidak. Apabila ternyata individu mendapat pengalaman yang positif atau keuntungan dari suatu pekerjaan, pilihannya menjadi mantap, dan dia akan memasukkan pilihan pekerjaan itu sebagai aspek dari konsep dirinya serta kesempatan terbaik untuk mendapatkan kepuasan kerja; (4) tahap pemeliharaan (*maintenance*): 45 – 64 tahun. Individu berusaha untuk meneruskan atau memelihara situasi pekerjaan. Individu berkepentingan untuk melanjutkan aspek-aspek pekerjaan yang memberikan kepuasan, dan merubah atau memperbaiki aspek-aspek pekerjaan yang tidak menyenangkan, tetapi tidak sampai individu itu meninggalkan pekerjaan tersebut untuk berganti dengan pekerjaan yang lain; (5) tahap kemunduran (*decline*): di atas 65 tahun. Tahap menjelang berhenti bekerja (*preretirement*). Pada tahap ini perhatian individu dipusatkan pada usaha bagaimana hasil karyanya dapat memenuhi persyaratan *output* atau hasil yang minimal sekalipun.

### ***Hardiness***

*Hardiness* merupakan suatu kumpulan karakteristik kepribadian yang berfungsi sebagai daya tahan diri ketika menghadapi berbagai situasi atau keadaan yang penuh tekanan (Kobasa S. C. et al., 1982).

*Hardiness* dipengaruhi oleh tipe kepribadian (Maddi dalam Marifah, 2019). *Hardiness* memiliki hubungan negatif dengan salah satu tipe kepribadian, yaitu *neuroticism*. Sebaliknya, *hardiness* berhubungan positif pada empat tipe kepribadian lainnya, yaitu *extraversion*, *openness to experience*, *conscientiousness* and *agreeableness*

Konsep *personality hardiness* tersusun atas tiga dimensi (Kobasa S. C. et al., 1982). Dimensi tersebut yaitu kontrol (*control*), merupakan keyakinan individu akan kemampuan dirinya untuk dapat merasakan dan bertindak dalam memberikan pengaruh di berbagai situasi dalam hidup, komitmen (*commitment*), kecenderungan untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang dilakukan atau ditemui; dan tantangan (*challenge*), menggambarkan keyakinan pada individu bahwa berbagai perubahan

yang terjadi merupakan hal yang normal, dan perubahan ini dapat dijadikan sebagai kesempatan bagi individu untuk lebih mengembangkan diri.

### **Dukungan Sosial**

Dukungan sosial merupakan dukungan yang diberikan oleh orang-orang terdekat individu, meliputi dukungan keluarga, dukungan teman, dan dukungan dari orang-orang yang berarti di sekitar individu (Zimet et al., 1988).

Terdapat tiga faktor yang mendorong individu untuk memberikan dukungan sosial Myers (dalam Bulkhaini & Purwandari, 2015). Faktor tersebut yaitu empati, pertukaran sosial, norma dan nilai sosial. Teori sebelumnya menjelaskan ada tiga faktor yang mempengaruhi penerimaan dukungan sosial Reis (dalam Veronica, 2019). Faktor tersebut yaitu keintiman, harga diri, keterampilan sosial.

Dukungan sosial sebagai dukungan yang diberikan oleh orang-orang terdekat individu, terbagi menjadi tiga dimensi (Zimet et al., 1988). Dimensi tersebut yaitu (1) dukungan keluarga (*family support*) atau bantuan-bantuan yang diberikan oleh keluarga terhadap individu seperti membantu dalam membuat keputusan maupun kebutuhan secara emotional; (2) dukungan teman (*friends support*) yaitu bantuan-bantuan yang diberikan oleh teman-teman individu seperti membantu dalam kegiatan sehari-hari maupun bantuan dalam bentuk lainnya; (3) dukungan orang terdekat (*significant other support*) yaitu bantuan yang diberikan oleh seseorang yang istimewa dalam kehidupan individu seperti membuat individu merasa nyaman, aman, dan dihargai.

### **METODE**

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk meneliti pada populasi sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statis, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi korelasional yang

bertujuan untuk menguji teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel (Noor, 2016).

Penelitian ini menggunakan uji normalitas untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak (Noor, 2016). Uji normalitas menggunakan rumus uji Kolmogorov-Smirnov. Selain uji normalitas juga dilakukan uji linieritas untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian (Winarsunu, 2015). Penelitian ini menggunakan uji linieritas Anova dengan menghitung nilai signifikansi F. Setelah dilakukan uji normalitas dan uji linieritas, langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Terdapat dua tahap dalam uji hipotesis. Tahap pertama yaitu uji hipotesis minor dan tahap uji kedua hipotesis mayor. Uji hipotesis mayor menggunakan korelasi ganda. Sedangkan uji hipotesis minor menggunakan korelasi product moment *Pearson*. Seluruh perhitungan menggunakan metode statistik dan bantuan program IBM *Statistical Program for Service Solution (SPSS) versi 23 for Windows*.

### **Partisipan Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah 375 mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya. Jumlah sampel yang akan digunakan dihitung menggunakan rumus Slovin, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 194 mahasiswa. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*.

### **Instrumen Penelitian**

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan skala *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)* yang dikembangkan oleh Savickas & Porfeli E. J., (2012) yang diadaptasi oleh Sulistiani et al. (2019), skala dari indikator menurut (Kobasa S. C. et al., 1982) dan *Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS)* oleh Zimet et al., (1988) yang diadaptasi dan diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh (Sulistiani, 2020). Hasil uji reliabilitas skala adaptabilitas karier memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0,914 dengan total item valid sebanyak 24 aitem, skala *hardiness*



memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0,831 dengan total item valid sebanyak 18 aitem, dan skala dukungan sosial memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0,956 dengan aitem valid sebanyak 12 aitem.

Skala adaptabilitas karier memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0,914 dengan total item valid sebanyak 24 aitem, skala *hardiness* memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0,831 dengan total item valid sebanyak 18 aitem, dan skala dukungan sosial memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0,956 dengan aitem valid sebanyak 12 aitem.

## HASIL

Data dalam penelitian ini memiliki nilai normalitas signifikansi (sig.)  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat diartikan bahwa penelitian ini memiliki data distribusi yang normal. Berdasarkan hasil uji linieritas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *hardiness* dengan variabel adaptabilitas karier adalah linier. Lalu hasil uji linieritas pada variabel dukungan sosial dengan variabel adaptabilitas karier juga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dukungan sosial dengan variabel adaptabilitas karier adalah linier.

Berdasarkan hasil uji hipotesis minor pertama, menunjukkan bahwa hasil signifikansi yang diperoleh sebesar sig.  $0,037 < 0,05$  dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,150 hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya. Berdasarkan hasil uji hipotesis minor kedua, menunjukkan bahwa hasil signifikansi yang diperoleh sebesar sig.  $0,001 < 0,05$  dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,240 hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis mayor diperoleh hasil nilai koefisien korelasi 0,245 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 hal ini membuktikan bahwa ada hubungan positif antara *hardiness* dan dukungan sosial dengan adaptabilitas karir pada

mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya.

Berdasarkan hasil perhitungan rerata hipotetik diperoleh kondisi responden dari setiap variabel, antara lain:

Score Categori	Frequency Adaptabilitas Karir	Percentage Adaptabilitas Karir	Frequency Hardiness	Percentage Hardiness	Frequency Dukungan Sosial	Percentage Dukungan Sosial
Tinggi	92	47%	35	18%	145	75%
Sedang	102	53%	159	82%	49	25%
Rendah	0	0%	0	0%	0	0%
Total	<b>194</b>	<b>100%</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>

## DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara *hardiness* dan dukungan sosial dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya.

Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa ada hubungan antara *hardiness* dan dukungan sosial dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *hardiness* dan dukungan sosial maka semakin tinggi adaptabilitas karier pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya. Sebaliknya, semakin rendah *hardiness* dan dukungan sosial maka semakin rendah adaptabilitas karier pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa semakin tinggi *hardiness* maka semakin tinggi adaptabilitas karier pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya. Sebaliknya, semakin rendah *hardiness* maka semakin rendah adaptabilitas karier pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya. Artinya terdapat hubungan yang positif antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara dukungan

sosial dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya. Semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi adaptabilitas karier pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya. Sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial maka semakin rendah adaptabilitas karir pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya. Artinya terdapat hubungan yang positif antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya diterima.

Sumbangan efektif dari variabel *hardiness* sebanyak 2,2%. Hal ini menunjukkan adanya faktor-faktor lain yang mempengaruhi adaptabilitas karier dan tidak diteliti oleh peneliti seperti variabel *adversity quotient* sebanyak 16,7% (Dluha et al., 2020), orientasi masa depan 33,7% (Adelia, 2018), dan kecerdasan emosi sebanyak 55% (Azhar, 2018) sedangkan sumbangan efektif dari variabel dukungan sosial sebanyak 5,8%. Hal ini serupa dengan penelitian dilakukan oleh Martasari et al. (2020) yang memiliki sumbangan efektif kecil sebanyak 6,4%. Menurut penelitian sebelumnya, ciri kedewasaan individu salah satunya adalah dapat berdiri sendiri dalam kehidupannya, tidak selalu minta pertolongan orang lain dan jika ada bantuan, individu akan tetap bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas hidup (Langeveld dalam Ahmadi & Sholeh, 2005).

Penelitian ini menemukan adaptabilitas karier mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya memiliki nilai tertinggi pada kategori sedang. Menurut (Zacher, 2014) individu yang memiliki kemampuan adaptabilitas karier yang cukup maka akan memiliki motivasi dalam diri yang besar, memiliki kinerja yang lebih tinggi, lebih berkompeten dalam bekerja, serta mendapat kepuasan kerja.

Sisca & Gunawan (2016) menyebutkan individu yang memiliki adaptabilitas karier yang baik seperti memiliki kepedulian karier yang baik, mempunyai pandangan lebih jelas, mempunyai keyakinan akan masa depan, percaya diri pada kemampuan yang dimiliki, semangat dalam mempersiapkan karier, bertanggung jawab, disiplin, penuh motivasi dalam diri, memiliki rasa keingintahuan yang tinggi mengenai karier,

antusias dan berani mencoba.

Hasil perhitungan *hardiness* mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya memiliki nilai tertinggi pada kategori sedang. Individu memiliki *hardiness* yang baik dan cukup dalam diri, Maddy dalam Rosulin & Paramita, (2016) mengatakan individu tersebut dapat memberikan keberanian dan motivasi pada diri untuk melakukan kerja keras demi mengubah situasi yang membuat stres menjadi sebuah peluang atau kesempatan. Menurut Rosulin & Paramita (2016), individu yang memiliki *hardiness* tidak akan mudah menyerah dengan kondisi perubahan sehingga mendorong diri individu untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dengan melihat perubahan tersebut sebagai peluang untuk mengembangkan diri. Lalu menurut Greenleaf (2011), *hardiness* juga dapat meningkatkan kesiapan dan kepercayaan diri seseorang dalam memasuki dunia kerja.

Kategori dukungan sosial mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya memiliki nilai tertinggi pada kategori tinggi. Dukungan sosial yang tinggi akan membuat individu memiliki perasaan nyaman, merasa percaya bahwa dirinya dihormati, dihargai, dicintai dan merasa bahwa orang lain bersedia memberikan perhatian dan keamanan (Nurmalasari & Putri, 2015). Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Wang & Fu (2015), yang menyatakan individu yang memiliki lebih banyak dukungan yang diperoleh maka ia memiliki tingkat penyesuaian karir yang lebih tinggi. Menurut Hui et al. (2018) dukungan yang diberikan oleh orang tua, teman atau orang lain dapat mempengaruhi perkembangan minat, nilai kerja, dan karier individu sehingga ia dapat membuat sebuah keputusan di waktu yang genting dan menurut Kumalasari & Ahyani (2012) dukungan sosial yang diterima dapat membuat individu merasa tenang, diperhatikan, dicintai, timbul rasa percaya diri dan kompeten.

Hasil data demografi yang ditinjau dari deskripsi responden, adaptabilitas karier paling tinggi dimiliki oleh mahasiswa berusia 20 tahun pada kategori sedang dan berjenis kelamin perempuan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa adaptabilitas

karier mahasiswa perempuan lebih tinggi dibanding adaptabilitas karier mahasiswa laki-laki. Hal ini sejalan dengan pendapat McNair & Brown (dalam Mardiyati & Yuniawati, 2015) bahwa dengan pola relasional, perempuan akan dapat lebih mudah menggali tentang karier yang diminati, karena perempuan cenderung berinteraksi dengan banyak orang. Hal ini dapat menjadi akses bagi individu yang ingin menggali informasi tentang karier atau pendidikan tertentu.

Ditinjau dari level Angkatan, mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah angkatan 2014, angkatan 2015, angkatan 2016, Angkatan 2019 memiliki kategori tinggi, sedangkan angkatan 2017, angkatan 2018, dan angkatan 2020 memiliki kategori sedang. Artinya mahasiswa yang berada pada tingkat akhir lebih matang dalam mempersiapkan diri untuk menghadapi dunia pekerjaan. Agusta (2014) yang mengatakan mahasiswa tingkat akhir khususnya, merupakan calon lulusan yang kemudian akan melanjutkan ke masa depan ke dunia kerja, sebab pada umumnya mahasiswa tingkat akhir mulai berpikir tentang masa depan mengenai pekerjaan di bidang yang ditekuni setelah lulus dari perguruan tinggi.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan ada hubungan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya. Arah hubungan positif, dapat diasumsikan semakin tinggi *hardiness* pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya, maka semakin tinggi pula adaptabilitas karier yang dimiliki. Begitupun sebaliknya semakin rendah *hardiness* pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya, maka semakin rendah pula adaptabilitas karier yang dimiliki.

Ada hubungan antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karier pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya. Arah hubungan positif, dapat diasumsikan semakin tinggi dukungan sosial pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya, maka semakin tinggi pula adaptabilitas

karier yang dimiliki. Begitupun sebaliknya semakin rendah dukungan sosial pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya, maka semakin rendah pula adaptabilitas karier yang dimiliki.

Ada hubungan antara *hardiness* dan dukungan sosial dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Hang Tuah Surabaya. Arah hubungan positif, artinya semakin tinggi *hardiness* dan semakin tinggi dukungan sosial, maka semakin tinggi adaptabilitas karier mahasiswa Universitas Hang Tuah Surabaya. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *hardiness* dan semakin rendah dukungan sosial, maka semakin rendah adaptabilitas karier mahasiswa Universitas Hang Tuah Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh selama penelitian, Universitas Hang Tuah Surabaya sebagai institusi pendidikan yang menghasilkan tenaga kerja diharapkan dapat menciptakan program untuk meningkatkan karier mahasiswa sehingga mahasiswa memiliki kesiapan kerja yang tinggi dan dapat diterima oleh perusahaan. Upaya yang dapat dilakukan, antara lain meningkatkan program magang melalui kerja sama antara Universitas Hang Tuah Surabaya dengan instansi/perusahaan baik negeri maupun swasta. Dengan adanya program tersebut, diharapkan mahasiswa mampu mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki. Selain itu melalui program tersebut, diharapkan mahasiswa memiliki pengalaman kerja, pengetahuan mengenai kerja, dan mampu melakukan perencanaan karier yang sesuai dengan minat mahasiswa. Universitas Hang Tuah juga perlu meningkatkan pelayanan melalui *career centre*. Hal ini dilakukan untuk membantu mahasiswa dalam memantapkan karirnya melalui jurusan yang telah dipilihnya. Memberikan pembekalan terkait pengenalan dunia kerja, pendidikan lanjutan (pascasarjana), dan karier yang dijalani sesuai dengan minat dan keahlian yang dimiliki oleh mahasiswa sampai dengan lulus. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan bagi pihak Universitas dan Fakultas untuk memberikan program yang berorientasi dengan nilai-nilai *personality hardiness* sehingga dapat meningkatkan kepercayaan, meningkatkan rasa keingintahuan, dan mengeksplorasi karier agar

membantu mahasiswa dalam mempersiapkan karir dengan baik. program tersebut berupa pelatihan dan pembekalan karir.

Penelitian ini juga menyarankan pada mahasiswa lebih aktif mencari informasi seputar pekerjaan maupun karir yang sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimiliki oleh mahasiswa, baik melalui buku, internet, atau bertanya pada orang yang berpengalaman. Mahasiswa juga perlu aktif dalam kegiatan yang diadakan oleh universitas maupun diluar universitas dengan cara mengikuti seminar, *workshop*, ataupun program pelatihan dan pendidikan sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimiliki oleh mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang dimiliki.

## REFERENSI

- Adelia, P. P. (2018). *Hubungan antara Orientasi Masa Depan dan Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Islam Indonesia*.
- Agusta, Y. N. (2014). Hubungan antara orientasi masa depan dan daya juang terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Mulawarman. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(3).
- Ahmadi, A., & Sholeh, M. (2005). *Psikologi Perkembangan*. Rineka Cipta.
- Azhar, R. (2018). Hubungan antara kecerdasan emosi dan adaptabilitas karir pada sarjana di Banda Aceh. *Journal of Psychological Science and Profession*, 2(2), 173–178.
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan 1986* – 2020. <https://www.bps.go.id/statistable/2009/04/16/972/Pengangguran-Terbuka-Menurut-Pendidikan-Tertinggi-Yang-Ditamatkan-1986---2020.html>.
- Bulkhaini, D., & Purwandari, E. (2015). *Hubungan antara dukungan sosial dengan kecemasan dalam menghadapi SBMPTN* [Doctoral dissertation]. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Dluha, M. S., Suminar, D. R., & Hendriani, W. (2020). Pengaruh adversity quotient dan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir siswa di SMK "X" Gresik. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 18(01).
- Hui, T., Yuen, M., & Chen, G. (2018). Career adaptability, self-esteem, and social support among Hong Kong University students. *The Career Development Quarterly*, 66(2), 94–106.
- Kobasa S. C., Maddi, S. R., & Khan, S. (1982). *Hardiness and health: A prospective study*. *Journal of Personality and Social Psychology*. 42(1), 168–177.
- Koen, J., Klehe, U.-C., & van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Kumalasari, F., & Ahyani, L. N. (2012). Hubungan antara dukungan sosial dengan penyesuaian diri remaja di panti asuhan. *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 19–28.
- Mardiyati, B. D. , & Yuniawati, R. (2015). *Perbedaan adaptabilitas karir ditinjau dari jenis sekolah*

- (SMA dan SMK) [Doctoral dissertation]. Universitas Ahmad Dahlan.
- Marifah, A. K. (2019). *Hubungan Antara Konsep Diri dengan Hardiness pada ODHA (Orang HIV/AIDS)* [Skripsi]. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Martasari, D. M., Putri, S. C., & Rahmawati, Y. (2020). Correlation between Social Support and Vocational Skill with Career Adaptability in the Era of the Industrial Revolution 4.0 on Students of TITL Vocational Competencies in Malang. *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 20(2), 135–140.
- Ndlovu, V., & Ferreira, N. (2019). Students' psychological *hardiness* in relation to career adaptability. *Journal of Psychology in Africa*, 29(6), 598–604.
- 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>
- Noor, J. (2016). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*. Prenada Media.
- Nurmalasari, Y., & Putri, D. E. (2015). Dukungan sosial dan Harga Diri pada Remaja Penderita Lupus. *Jurnal Psikologi*, 8(1).
- Puspasari, Y. (2019). *Angka Pengangguran Lulusan Universitas Meningkatkan*. <https://katadata.co.id/Ariayudhistira/Infografik/5e9a51911b282/Angka-Pengangguran-Lulusan-Perguruan-Tinggi-Meningkat>.
- Rahmi, F., & Puspasari, D. (2017). Kematangan karir ditinjau dari jenis kelamin dan jenis sekolah di kota Padang. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 8(1).
- Rosulin, R., & Paramita, P. P. (2016). Hubungan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada siswa smk kelas XII. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Perkembangan*, 5(1).
- Savickas, M. L., & Porfeli E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661–673.
- Sisca, S., & Gunawan, W. (2016). Gambaran adaptabilitas karier remaja. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 111–119.
- Sugiyono. (2013). *Buku Metodologi Penelitian Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiani, W. (2020). *Model Career Adaptability Pada Taruna Pelayaran* [Doctoral dissertation]. Universitas Airlangga.
- Sulistiani, W., & Handoyo, S. (2018). Career adaptability: The influence of readiness and adaptation success in the education context: A literature review. *3rd ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2017)*.
- Sulistiani, W., Suminar, D. R., & Hendriani, W. (2019). The career adapt-abilities scale-Indonesian form: Psychometric properties and construct validity. *Proceeding of the 4 Th International Conference on Education*.
- Super, D. E. (1980). A Life -Span, Life Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(1), 282–298.
- Veronica, T. (2019). *Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Adaptabilitas Karier Pada Fresh Graduates Generasi Z Yang Baru Bekerja* [Skripsi]. Universitas Jakarta.
- Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social support, social comparison, and career adaptability: a moderated mediation model. *Journal of Social Behavior and Personality*, 43, 649–660.
- Winarsunu, T. (2015). *Statistik dalam Penelitian Psikologi & Pendidikan*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Yusuf, S. (2012). *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Remaja Rosdakarya.
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 21–30.



- Zikic, J., & Klehe, U. C. (2006). job loss as a blessing in disguise: the role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391–409.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41.