

HUBUNGAN ANTARA *HARDINESS* DENGAN ADAPTABILITAS KARIR PADA MAHASISWA FAKULTAS VOKASI PELAYARAN DI UNIVERSITAS HANG TUAH SURABAYA

Choirum Marodatun Nisa*, Wiwik Sulistiani, Puri Aquarisnawati
Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah
*anisahrida8@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to determine the relationship between hardiness and career adaptability at the Vocational School at Hang Tuah University, Surabaya. This study uses a quantitative approach to survey methods and uses product moment correlation. Data collection uses a hardiness scale of 15 items and a career adaptability scale of 24 items. The number of subjects in this study were 100 cadets at the Faculty of Vocational Shipping, Hang Tuah University, Surabaya. The sampling technique used non-probability sampling technique. The results showed that there was a positive and significant relationship between hardiness and career adaptability at the Vocational Vocational School at Hang Tuah University, Surabaya.*

Keywords: *Career Adaptability, Hardiness, marine cadet*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Fakultas Vokasi Pelayaran di Universitas Hang Tuah Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif metode survei serta menggunakan korelasi product moment. Pengumpulan data menggunakan skala *hardiness* sebanyak 13 item dan skala adaptabilitas karir sebanyak 24 item. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 100 taruna di Fakultas Vokasi Pelayaran Universitas Hang Tuah Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada Fakultas Vokasi Pelayaran di Universitas Hang Tuah Surabaya.

Kata kunci: Adaptabilitas Karir, *Hardiness*, Vokasi Pelayaran

PENDAHULUAN

Saat ini perkembangan zaman berlangsung dengan sangat cepat. Perkembangan ini telah membawa perubahan di segala bidang kehidupan, salah satunya bidang ekonomi. Perubahan perekonomian mengakibatkan meningkatnya permintaan tenaga

kerja yang berkualitas dan terampil di bidang tertentu. Kondisi ini mendorong munculnya bentuk pendidikan yang bertujuan untuk mempersiapkan peserta didik memasuki dunia kerja, salah satunya yaitu pendidikan pelayaran. Pendidikan dapat ditempuh melalui beberapa jalur yaitu formal, informal maupun non-formal. Jalur pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, menengah, hingga tinggi. Pendidikan perguruan tinggi merupakan salah satu jenjang untuk melanjutkan pendidikan lanjutan saat individu telah menyelesaikan pendidikan menengah atas. Salah satu pendidikan tinggi adalah universitas.

Universitas merupakan perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan sarjana, diploma, serta magister. Salah satu program diploma adalah Vokasi Pelayaran. Diploma Pelayaran merupakan lembaga pendidikan tinggi yang ditempuh selama tiga tahun di bidang pelayaran. Lulusannya diharapkan mampu menjadi perwira pelayaran niaga dan ahli madya yang profesional, handal dan beretika. Salah satu perguruan tinggi penyelenggara Vokasi Pelayaran adalah Universitas Hang Tuah Surabaya. Pendidikan pelayaran memiliki tuntutan akademik dan non akademik yang berbeda dengan pendidikan lainnya. Mahasiswa yang menempuh pendidikan vokasi Pelayaran disebut dengan taruna/i (*Vokasi Pelayaran*, 2018)

Kemampuan beradaptasi karir yang tinggi membuat seseorang lebih memproyeksikan diri tentang masa depan, merasa lebih sedikit hambatan karir, dan lebih mencerminkan tujuan karir ke dalam perilaku (Negru-Subtirica et al., 2015). Adaptabilitas karir dapat memfasilitasi transisi dari sekolah ke dunia kerja (*school to-work transition*). Sebaliknya adaptabilitas karir yang rendah dapat mengakibatkan seseorang berkeinginan untuk keluar/mengundurkan diri dari organisasi dan memperoleh pekerjaan yang kualitasnya rendah (Koen et al., 2012). Penjelasan di atas menunjukkan bahwa adaptabilitas karir sangat penting terutama bagi mahasiswa atau taruna pelayaran yang baru masuk pendidikan atau yang akan lulus dapat langsung bekerja karena adaptabilitas karir yang baik dan membantu mereka melewati proses transisi dari sekolah ke dunia kerja. Seiring berjalannya waktu rasa tanggung jawab

terhadap karir yang mendorong regulasi diri (*career control*) juga menurun secara tajam pada mahasiswa atau taruna di Fakultas Vokasi Pelayaran Universitas Hang Tuah Surabaya.

Perubahan yang cepat menimbulkan kesulitan untuk memprediksi apa yang akan terjadi di masa depan. Fenomena ini juga mempengaruhi dunia kerja. Kondisi lingkungan yang dinamis menuntut individu agar dapat bertahan dan beradaptasi dengan kondisi lingkungan tersebut. Tuntutan ini seringkali menimbulkan stres sehingga seseorang harus memiliki kekuatan untuk dapat bertahan dalam kondisi yang penuh tantangan dan perubahan seperti yang terjadi saat ini. Peneliti Suzanne Kobasa dan Salvatore Maddi mengembangkan sebuah kumpulan karakteristik kepribadian yang disebut *hardiness* (Sarafino & Smith, 2014). *Hardiness* adalah kumpulan karakteristik kepribadian yang berfungsi sebagai sumber pertahanan ketika menghadapi peristiwa hidup yang menekan (Kobasa et al., 1982). Terdapat pengaruh *hardiness* terhadap adaptabilitas karier sebesar 24% (Rosulin, 2016). *Hardiness* muncul sebagai seperangkat sikap atau kepercayaan mengenai diri dalam berinteraksi dengan dunia di sekitar yang mana sikap dan kepercayaan ini memberikan keberanian dan motivasi untuk melakukan kerja keras untuk mengubah situasi stres menjadi peluang (Maddi, 2004). *Hardiness* memiliki tiga komponen, kontrol, komitmen, dan tantangan. *Hardiness* adalah bawaan pada beberapa orang dan dapat berfungsi sebagai sumber pertahanan dalam menghadapi situasi sulit (Kobasa, 1979).

Sebagai sumber pertahanan, kepribadian *hardiness* sangat dibutuhkan oleh seseorang, terutama di tempat kerja, karena situasinya yang penuh tekanan, terutama di zaman yang cepat berubah ini. Penelitian yang ada menunjukkan bahwa *hardiness* berdampak positif terhadap perkembangan karir seseorang, seperti meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir (Huang, 2015) dan meningkatkan kesiapan dan kepercayaan diri seseorang dalam memasuki dunia kerja (Greenleaf, 2011). *Hardiness* diketahui terkait dengan adaptabilitas karir agen call center Afrika (Coetzee & Harry, 2015). Penjelasan-penjelasan di atas menunjukkan bahwa

adaptabilitas karir dan *hardiness* sangat penting terutama bagi mahasiswa atau taruna dengan sistem pendidikan semi-militer dalam membantu mempersiapkan diri sebelum memasuki dunia kerja, sedangkan *hardiness* dapat membantu mahasiswa atau taruna untuk menghadapi kondisi lingkungan yang penuh tekanan dan kondisi yang berbeda dari pendidikan jurusan lain yang non- semi militer.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengasumsikan terdapat hubungan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa atau taruna, oleh karena itu peneliti ingin membuktikan seberapa besar hubungan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada Fakultas Vokasi Pelayaran di Universitas Hang Tuah Surabaya.

Adaptabilitas Karir

Adaptabilitas karir sebagai kesiapan menghadapi segala tuntutan untuk menyiapkan dan berpartisipasi pada peran dalam pekerjaan dan kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan yang tak terduga pada pekerjaan dan kondisi kerja (Savickas, 1997).

Berikut penjelasan tahapan-tahapan perkembangan karir individu menurut Super (dalam (Brown & LENT, 2007; Sharf, 2006)

1. Pertumbuhan/*Growth* (0-14 tahun).
2. Eksplorasi/*Exploration* (15-24 tahun).
3. Pembentukan/*Establishment* (25-44).
4. Pemeliharaan/*Maintenance* (45-64 tahun).
5. Penurunan/*Decline* (lebih dari 65 tahun).

Terdapat empat dimensi adaptabilitas karir yang digunakan individu untuk mengelola tugas, transisi, dan trauma dalam mengembangkan karir (Savickas, 2013).

Empat dimensi adaptabilitas karir sebagai berikut:

1. *Career concern*.
2. *Career control*.
3. *Career curiosity*.

4. *Career confidence*.

Hardiness

Hardiness merupakan tipe kepribadian yang kuat tahan terhadap efek berbahaya dari *stress* (Kobasa, 1979). Berbagai penelitian tentang kepribadian *hardiness* merujuk pada aspek-aspek yang dibangun oleh Kobasa dalam (Nurtjahjanti & Ratnaningsih, 2011) meliputi :

1. Komitmen (*commitment*).
2. Kontrol (*control*).
3. Tantangan (*challenge*).

Menurut Florian dalam (Prasetya & Prihartanti, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi *Hardiness* antara lain :

1. Kemampuan untuk membuat rencana yang realistis
2. Memiliki rasa percaya diri dan positif citra diri
3. Mengembangkan keterampilan komunikasi, dan kapasitas untuk mengelola perasaan yang kuat dan impuls.

Remaja

Menurut Piaget dalam (Hurlock, 1999) secara psikologis masa remaja merupakan usia dimana individu berintegrasi dengan masyarakat.

Menurut Havighurst dalam (Hurlock, 1999) tugas-tugas perkembangan pada remaja adalah sebagai berikut:

- a. Mencapai suatu hubungan yang baru dan lebih matang antara lawan jenis yang seusia.
- b. Dapat menjalankan peran sosial maskulin dan feminim.
- c. Menerima keadaan fisik dirinya sendiri dan menggunakan tubuhnya secara lebih efektif.
- d. Mengharapkan dan mencapai perilaku sosial yang bertanggung jawab.
- e. Mencapai kemandirian emosional dari orang tua dan orang-orang dewasa lainnya.
- f. Mempersiapkan karir ekonomi.

- g. Mempersiapkan perkawinan dan keluarga.
- h. Memperoleh perangkat nilai dan sistem etis sebagai pegangan untuk berperilaku dan mengembangkan ideologi.

Berdasarkan tinjauan teori dan deskripsi yang telah dikemukakan dalam latar belakang permasalahan, maka hipotesis yang diajukan untuk penelitian ini adalah: adanya hubungan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada Fakultas Vokasi Pelayaran di Universitas Hang Tuah Surabaya. Arah hubungan positif, artinya semakin tinggi *hardiness* pada taruna maka akan semakin tinggi adaptabilitas karirnya. Sebaliknya, semakin rendah *hardiness* pada taruna maka akan semakin rendah adaptabilitas karirnya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena dalam penelitian ini bertujuan meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrumen penelitian analisis data yang bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Peneliti menggunakan dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel X dan variabel Y. Variabel bebas pada (X) adalah *Hardiness*, pada variabel terikat (Y) adalah Adaptabilitas Karir.

Partisipan Penelitian

Populasi yang digunakan adalah mahasiswa/taruna tingkat 1 dan tingkat 2 pada Fakultas Vokasi Pelayaran di Universitas Hang Tuah Surabaya yang berjumlah 100 mahasiswa. Penulis menggunakan populasi tersebut dengan pertimbangan ingin mencari tahu perkembangan adaptabilitas karir pada mahasiswa/taruna tingkat satu dan tingkat dua pada Fakultas Vokasi Pelayaran di Universitas Hang Tuah Surabaya.

Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini terdiri dari 2 skala, yaitu (1) skala *Hardiness*, yang terdiri dari 13 aitem sah dengan indeks *Corrected Item-Total Correlation* bergerak antara 0,430 hingga 0,838 dan dengan koefisien korelasi reliabilitas skala sebesar 0,944,

(2) skala adaptabilitas karir yang terdiri dari 23 aitem dengan indeks *Corrected Item-Total Correlation* bergerak antara 0,313 sampai 0,724 dan dengan koefisien korelasi sebesar 0,920.

Analisa Data

Teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir adalah dengan menggunakan teknik analisis korelasi *Product Moment*. Analisis dapat menggunakan program komputer *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 22.0 *for windows*. Kaidah yang digunakan untuk uji statistik adalah apabila signifikansi (sig) < 0.05 berarti signifikan dan bila signifikansi (sig) > 0.05 berarti tidak signifikan (Sugiyono, 2013).

HASIL

Hasil analisis uji korelasi menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,832 yang berarti lebih besar dari r_{tabel} pada $N = 100$ dengan taraf signifikansi 5% yaitu 0,195 (0,832 $> 0,195$) yang artinya sangat erat. Hasil taraf signifikansi (sig) = 0,000, $\text{sig} < 0,05$ yang artinya, ada hubungan yang signifikan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir, sehingga hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif dan signifikan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir. Hal ini berarti semakin tinggi *hardiness* maka semakin tinggi adaptabilitas karir, sebaliknya semakin rendah *hardiness* maka semakin rendah adaptabilitas karir. peneliti juga melakukan analisis deskriptif untuk kedua variabel yang terlihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1 Kategori Variabel *Hardiness* dan Adaptabilitas Karir

Kategori	Frekuensi variable <i>hardiness</i>	Persentase variable <i>hardiness</i>	Frekuensi variabel adaptabilitas karir	Persentase variable adaptabilitas karir
Sangat Tinggi (ST)	0	0%	2	2%
Tinggi (T)	46	46%	33	33%
Sedang (S)	21	21%	33	33%
Rendah (R)	25	25%	28	28%
Sangat Rendah (SR)	8	8%	4	4%

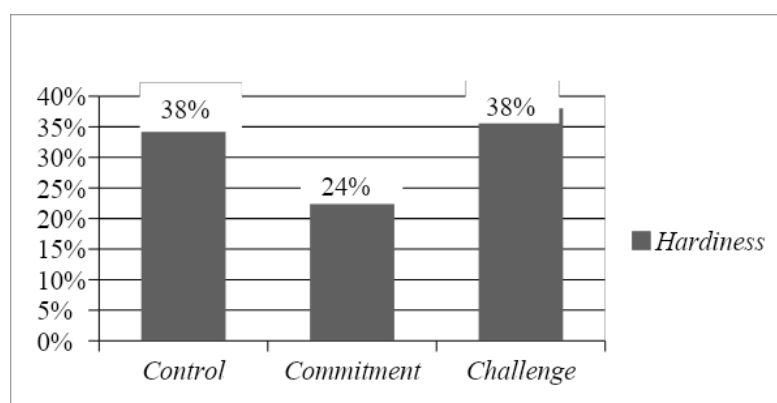
100

100%

100

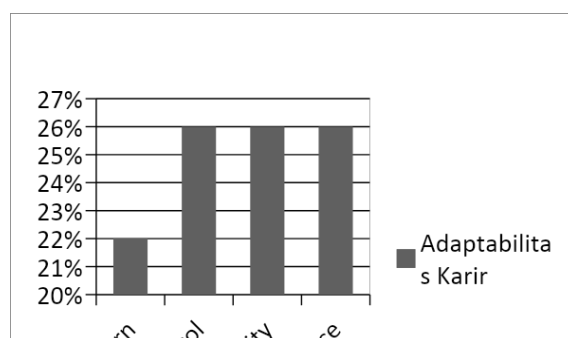
100%

Peneliti juga melakukan analisis deskripsi aspek *hardiness* pada subyek penelitian. Dari analisis tersebut diketahui bahwa terdapat dua karakteristik menonjol yang memiliki hasil persentase sama, yaitu: *control* dan *challenge* yang dapat mempengaruhi *hardiness* pada taruna di Fakultas Vokasi Pelayaran Universitas Hang Tuah Surabaya Rangkuman deskripsi aspek pada variabel *hardiness* dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini :



Gambar 1 Diagram Aspek *Hardiness*

Peneliti juga melakukan analisis deskripsi aspek adaptabilitas karir pada subyek penelitian. Terdapat tiga dimensi menonjol yang memiliki hasil persentase sama, yaitu: *control*, *curiosity*, dan *confidence* yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karir pada taruna di Fakultas Vokasi Pelayaran Universitas Hang Tuah Surabaya. Rangkuman deskripsi aspek pada variabel adaptabilitas karir dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini :



Gambar 2 Diagram Aspek Adaptabilitas Karir

DISKUSI

Uji hipotesis menggunakan teknik korelasi *product moment* pada variabel *hardiness* (X1) dengan adaptabilitas karir (Y), diperoleh taraf signifikansi (sig) 0,000 yang berarti lebih kecil dari $\text{sig} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,832. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima, yaitu terdapat hubungan antara *hardiness* (X1) dengan adaptabilitas karir (Y), dengan arah hubungan positif. Artinya, semakin tinggi *hardiness* maka semakin tinggi adaptabilitas karir pada taruna Fakultas Vokasi Pelayaran Universitas Hang Tuah Surabaya, dan sebaliknya semakin rendah *hardiness* maka semakin rendah adaptabilitas karir pada taruna Fakultas Vokasi Pelayaran Universitas Hang Tuah Surabaya. Temuan ini sesuai dengan pendapat (Othman et al., 2018) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir adalah *hope*, *hardiness*, *optimism*, *perceived social support* dan *resilience*.

Hardiness juga menjadi faktor dalam adaptabilitas karir sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan oleh (Rosulin, 2016). Temuan dalam Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *hardiness* terhadap adaptabilitas karir mahasiswa UNNES. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 201,56 dan signifikan (p) = 0,000. Besarnya pengaruh *hardiness* terhadap adaptabilitas karir 70,3% dan juga *hardiness* pada SMA kelas XI berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase 73,1%.

Variabel adaptabilitas karir pada taruna Fakultas Vokasi Pelayaran di Universitas Hang Tuah Surabaya memiliki nilai sangat tinggi sebanyak 2% (2 subyek), memiliki nilai tinggi sebanyak 33% (33 subyek), memiliki nilai sedang sebanyak 33% (33 subyek), memiliki nilai rendah sebanyak 28% (28 subyek), dan memiliki nilai sangat rendah sebanyak 4% (4 subyek). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa adaptabilitas karir pada taruna Fakultas Vokasi Pelayaran di Universitas Hang Tuah Surabaya memiliki nilai adaptabilitas karir tertinggi pada kategori tinggi dan sedang. Artinya, individu yang memiliki adaptabilitas karir yang baik seperti memiliki kepedulian karir yang baik, mempunyai pandangan lebih jelas, mempunyai keyakinan akan masa depan, percaya diri pada kemampuan yang dimiliki, semangat dalam mempersiapkan karir, bertanggung jawab, disiplin, penuh motivasi dalam diri, memiliki rasa keingintahuan yang tinggi mengenai karir, antusias dan berani mencoba menurut (Gunawan, 2015). . Individu yang memiliki adaptabilitas karir yang cukup maka akan memiliki motivasi dalam diri yang besar, memiliki kinerja yang lebih tinggi, lebih berkompeten dalam bekerja, serta mendapat kepuasan kerja (Zacher, 2014).

Variabel *hardiness* pada taruna Fakultas Vokasi Pelayaran di Universitas Hang Tuah Surabaya memiliki nilai tinggi sebanyak 0% (0 subyek), memiliki nilai yang tinggi sebanyak 46% (46 subyek), memiliki nilai yang sedang sebanyak 21% (21 subyek), memiliki nilai yang rendah sebanyak 25% (25 subyek), memiliki nilai sangat rendah sebanyak 8% (8 subyek). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa *hardiness* taruna Fakultas Vokasi Pelayaran di Universitas Hang Tuah Surabaya memiliki nilai *hardiness* tertinggi pada kategori tinggi. Individu yang memiliki *hardiness* yang baik dan cukup dalam diri, mengatakan bahwa individu tersebut dapat memberikan keberanian dan motivasi pada diri untuk melakukan kerja keras demi mengubah situasi yang membuat stress menjadi sebuah peluang atau kesempatan Maddi dalam (Fathian, 2021).

Adanya perubahan karir yang nantinya akan taruna hadapi, seperti perubahan pada peran dan kondisi tertentu ke lingkungan kerja kadang kala dapat

mengakibatkan sebagian individu mengalami stress. 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 untuk mengembangkan diri (Rosulin, 2016). *Hardiness* juga dapat meningkatkan kesiapan dan kepercayaan (Greenleaf, 2011). Hal ini sesuai dengan pendapat dari penelitian lain yang mengatakan bahwa adaptabilitas karir dapat dipengaruhi oleh *hardiness* (Ndlovu & Ferreira, 2019).

Adaptabilitas karir dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti : jenis kelamin dan pengalaman, kesadaran, disposisi emosional negatif, kepercayaan diri, orientasi masa depan, harapan, optimisme, kecerdasan, regulasi diri dan faktor eksternal yang dapat dipengaruhi adaptabilitas karir adalah dukungan sosial dari orang tua, keluarga dan lingkungan sekolah (Handoyo & Sulistiani, 2018). Hal ini berarti faktor-faktor lain yang turut berpengaruh terhadap adaptabilitas karir selain *hardiness* adalah jenis kelamin dan pengalaman, kesadaran, disposisi emosional negatif, kepercayaan diri, orientasi masa depan, harapan, optimisme, kecerdasan, self regulasi dan faktor eksternal yang dapat dipengaruhi adaptabilitas karir adalah dukungan sosial dari orang tua, keluarga dan lingkungan sekolah. diri seseorang dalam memasuki dunia kerja.

Selanjutnya, hasil analisis setiap dimensi pada variabel adaptabilitas karir diperoleh nilai tertinggi pertama yakni pada dimensi *control* memperoleh skor 26%, hal ini berarti artinya beberapa taruna yang mampu mengendalikan diri dalam menyiapkan karir masa depan. Dimensi kedua memiliki persentase yang sama ada pada *curiosity* memperoleh skor 26%, hal ini berarti artinya beberapa taruna menyampaikan bahwa belum memikirkan tentang karir dan menjalani saja apa yang ada saat ini. Dimensi ketiga memiliki persentase yang sama ada pada *confidence* memperoleh skor 26%, hal ini berarti artinya beberapa taruna menyampaikan ketika sedang menghadapi persoalan tidak melakukan apa-apa untuk mencari jalan keluar (Sulistiani, 2020). Terakhir, dimensi terendah ada pada *concern* memperoleh skor 22%,

hal ini berarti artinya masih banyak taruna yang belum memiliki rencana apapun terkait dengan masa depan dan masih bingung dengan pilihan pendidikannya sehingga taruna masih mengikuti alur kehidupan terkait dengan karirnya. Pada kondisi kepedulian karir yang rendah, individu berpotensi menyerahkan tanggung jawab kepada orang lain seperti orang tua atau dosen. Kepedulian karir yang rendah disebut sebagai individu yang memiliki perilaku tanpa perencanaan, pesimis dan bersikap apatis terhadap karir.

Selanjutnya, hasil analisis setiap karakteristik pada variabel *hardiness* diperoleh nilai tertinggi pertama yakni pada karakteristik *control* memperoleh skor 38%, hal ini berarti artinya taruna mampu atau tidak yakin mempengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya. Karakteristik kedua memiliki persentase yang sama ada pada karakteristik *challenge* memperoleh skor 38%, hal ini berarti artinya taruna yakin bahwa perubahan merupakan suatu bagian yang normal dari kehidupan. Terakhir, karakteristik terendah ada pada *commitment* memperoleh skor 24%, hal ini berarti artinya masih banyak taruna tidak memiliki komitmen terhadap tugas yang diberikan dan belum mampu menetapkan target untuk memperoleh nilai yang tinggi, tidak adanya kemampuan untuk mengontrol peristiwa yang tidak diinginkan sehingga taruna tidak mampu mencari alternatif lain ketika menghadapi permasalahan akademik. Rendahnya tingkat komitmen seseorang dapat menimbulkan tekanan psikologis seperti stres, frustrasi dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada Fakultas Vokasi Pelayaran di Universitas Hang Tuah Surabaya, arah hubungannya positif, artinya semakin tinggi *hardiness*, maka semakin tinggi adaptabilitas karir. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *hardiness*, maka semakin rendah adaptabilitas karir pada taruna Fakultas Vokasi Pelayaran di Universitas Hang Tuah Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan

bahwa tingkat adaptabilitas karir pada taruna di Fakultas Vokasi Pelayaran Universitas Hang Tuah Surabaya berada pada kategori tinggi ke sedang sedangkan tingkat *hardiness* berada pada kategori tinggi. Berdasarkan hal tersebut, adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- a. bagi fakultas dan taruna, (1) untuk meningkatkan *career concern* bisa dengan menyiapkan atau memikirkan karir dan merencanakan cara untuk mencapai tujuan dan menyadari akan pilihan pendidikan yang dipilih akan menentukan masa depan. Taruna bisa lebih aktif mencari informasi seputar bidang yang sedang ditekuni atau pendidikan yang sedang dijalankan saat ini, baik melalui buku, internet, atau bertanya kepada orang yang berpengalaman dibidangnya, (2) untuk meningkatkan *commitment* bisa dengan menghabiskan sebagian hidup untuk melakukan hal-hal yang bermakna, taruna bisa lebih antusias dalam menjalani aktivitas sehari-hari dengan rasa bahagia, memiliki ketertarikan dan keingintahuan akan kehidupan yang dijalani, dan taruna diharapkan bisa lebih aktif dalam mengembangkan potensi yang dimiliki.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan melakukan penelitian pra survey dan pengambilan data dalam rentang waktu yang berdekatan yang bertujuan untuk meminimalisir adanya pengaruh faktor lain yang tidak diteliti tetapi ikut berpengaruh terhadap hasil penelitian karena disebabkan jangka waktu yang terlalu panjang sehingga hasil penelitian relevan dengan kondisi yang terjadi pada saat pengambilan data. Selain itu, apabila tertarik mengadakan penelitian dengan tema ini diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian dengan menyertakan variabel dari faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi adaptabilitas karir.

REFERENSI

- Brown, W., & LENT, R. W. (2007). Career development. *People Dynamics*, 25(2), 19.
- Coetzee, M., & Harry, N. (2015). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: an exploratory study among Black call centre agents. *South African Journal of Psychology*, 45(1), 81–92.
- Fathian, A. K. (2021). *Hubungan antara hardiness dengan career adaptability pada mahasiswa tingkat akhir*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Greenleaf, A. T. (2011). *Human agency, hardiness, and proactive personality: potential resources for emerging adults in the college-to-career transition*. University of Iowa.
- Gunawan, W. S. (2015). Gambaran adaptabilitas karir remaja. *Jurnal Psikologi*, 11(2).
- Handoyo, S., & Sulistiani, W. (2018). *Career adaptability: The influence of readiness and adaptation success in the education context: A literature review*
- Huang, J.-T. (2015). Hardiness, perceived employability, and career decision self-efficacy among Taiwanese college students. *Journal of Career Development*, 42(4), 311–324.
- Hurlock, E. B. (1999). *Child Development Volume II*, translation Tjandrasa. Erland: Jakarta.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168.
- 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.
- Maddi, S. R. (2004). Hardiness: An operationalization of existential courage. *Journal of Humanistic Psychology*, 44(3), 279–298.
- 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.
- 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*, 10(2), 126–132.
- Othman, R., Kamal, N. M., Alias, N. E., Ismail, S., & Sahiq, A. N. M. (2018). Positive psychological traits and career adaptability among millennials. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(9), 1420–1433.
- Prasetya, P., & Prihartanti, N. (2015). *Perbedaan subjective well being dan hardiness pada siswa SMA program akselerasi dengan program reguler di Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rosulin, R. (2016). *Hubungan antara hardiness dengan adaptabilitas karir pada siswa SMK kelas XII*. UNIVERSITAS AIRLANGGA.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2014). *Health psychology: Biopsychosocial interactions*. John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, 2, 144–180.
- Sharf, R. S. (2006). *Applying career development theory to counselling 4nd ed*. Pacific Grove: Brooks/Cole.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.

Sulistiani, W. (2020). *Model Career Adaptability Pada Taruna Pelayaran*. UNIVERSITAS AIRLANGGA.

Vokasi Pelayaran. (2018). pdp.hangtuah.ac.id

Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21–30.