

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

### ***The Contribution of Hardiness to Career Adaptability in Final Year Students in Makassar***

Wiwin Vanessa\*, Arie Gunawan H. Zubair, A. Nur Aulia Saudi

Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar

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

#### **Abstrak**

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

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

#### **Abstract**

This study aims to determine the contribution of hardiness to career adaptability in final year students in Makassar City. This study uses a quantitative approach with a population of final year students in Makassar City and aged 18-25 years. The sample in this study amounted to 410 respondents. The research instrument used is the hardiness scale based on the theory of Benishek & Lopez (2001), then the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) based on the theory of Savickas and Porfeli (2012). This data was analyzed using a simple regression analysis technique. The results of the analysis show a significant value ( $p < 0.05$ ) of hardiness contributing to career adaptability by 0.6% with a positive influence. Thus, the higher the hardiness of final year students in the city of Makassar, the higher their career adaptability and vice versa.

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

#### **PENDAHULUAN**

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

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

perkuliahan yang hanya berorientasi pada tanggung jawab untuk meraih nilai. Perolehan nilai yang didapatkan di kampus tidak bermanfaat secara langsung dalam dunia karier (Wang & Fu, 2015).

Karir merupakan keseluruhan dari semua aktivitas sepanjang hidup manusia, baik aktivitas rumah, aktivitas sekolah, pekerjaan dan aktivitas-aktivitas lainnya (Sharf, 2006; Super & Kinsel, 2011) untuk itu dibutuhkan kemampuan adaptasi yang tinggi seiring berjalannya karier. Adaptasi merupakan suatu proses yang dapat membantu individu menyesuaikan diri terhadap perubahan yang ditandai dengan kepuasan, keberhasilan, dan perkembangan karier (Savickas, 1997).

Kemampuan adaptasi pada setiap perubahan-perubahan yang terjadi pada pekerjaan dan karier disebut dengan adaptabilitas karier. Dari hasil penelitian van Vianen dkk. (2012) dan Tolentino dkk., (2014) menunjukkan bahwa seseorang yang mampu beradaptasi dengan baik dalam kariernya akan bisa memberikan dukungan bagi lulusan baru memperoleh pekerjaan yang relevan bahkan dalam kondisi ekonomi yang serba tidak pasti. Seseorang yang mampu melakukan adaptasi dalam kariernya juga diprediksi akan berhasil menjalani masa transisi karier. Ia pun lebih mampu menemukan kesempatan kerja serta memutuskan pilihan karier yang lebih berkualitas dan baik. Selain itu, kemampuan beradaptasi karier yang tinggi mampu mengarahkan individu melakukan strategi pencarian kerja tipe eksplorasi dan terfokus, yang berorientasi untuk memperoleh pekerjaan sesuai kualifikasi, minat dan kebutuhan individu (Koen dkk., 2010).

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

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

Savickas (2013) mengatakan bahwa seseorang yang pada dirinya mempunyai kemampuan adaptabilitas karier yang baik berarti dia adalah orang yang prioritas hidupnya terfokus pada masa depan, mampu membangun penguasaan diri untuk meraih masa depan, menyadari kemampuan dan peluang yang ada kedepannya, serta memiliki tingkat kepercayaan diri untuk menggapai masa depan yang lebih baik. Savickas & Porfeli (2012) mengemukakan bahwa adaptabilitas karier memiliki 4 dimensi, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*.

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

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

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

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

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

## **Karir**

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

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

Sehingga, karir melibatkan seluruh perjalanan pekerjaan individu yang menyatu dengan aspek kehidupan. Artinya proses perkembangan karir digambarkan sebagai proses seumur hidup dan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal dalam kehidupan individu. Faktor internal terdiri dari intelegensi, bakat, minat, kepribadian, harga diri, gender dan nilai; sedangkan faktor eksternal terdiri dari keluarga, latar belakang sosial ekonomi, teman sebaya, dan institusi pendidikan (Rahma, dalam Zahra, 2018).

## **Hardiness**

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

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

Kobasa (1982) mendefinisikan kepribadian *hardiness* adalah tipe kepribadian, yang memandang peristiwa-peristiwa hidup, yang potensial mendatangkan stres sebagai suatu yang tidak mengancam melainkan sebuah tantangan. *Hardiness* juga didefinisikan oleh Pollock (dalam Bissonnette, 1998) sebagai penggunaan sumber daya ego yang diperlukan untuk menilai, menafsirkan serta menghadapi *stressor* kesehatan. Individu yang memiliki kepribadian *hardiness* akan memiliki sikap senang dalam membuat suatu keputusan yang menyongsong masa depan (Kobasa, 1979). *Hardiness* muncul sebagai sikap kepercayaan diri sehingga memotivasi seseorang untuk menanggapi keadaan menekan dengan mengubah menjadi sebuah peluang untuk berkembang (Maddi, 2002). Selain itu Wiebe (1991) juga mendefinisikan *hardiness* adalah salah satu tipe kepribadian yang secara utama tahan terhadap stress, dan merupakan kombinasi dari karakteristik kepribadian yang dapat dipercaya memberi gambaran individu yang tetap sehat walau dalam keadaan kurang baik sekalipun. Lebih lanjut Maddi (2004)

mengatakan bahwa individu dengan kepribadian *hardiness* akan mampu memotivasi diri dan memiliki keberanian untuk mengembangkan masa depannya, tanpa merasa tertekan dengan keadaan yang menekan.

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

*Hardiness* merupakan suatu ketahanan psikologis yang dapat membantu dalam mengelola stress (Sukmono, 2009). Individu yang memiliki kepribadian *hardiness* akan memiliki katahanan psikologis yang kuat dimana individu tersebut akan mampu menghadapi suatu tekanan dengan cara mengubah *stressor negative* menjadi suatu tantangan yang positif. *Hardiness* merupakan dasar seseorang untuk memandang dunia lebih positif, meningkatkan standar hidup, mengubah hambatan dan tekanan ke dalam pembangunan dan sumber pertumbuhan.

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

Dapat disimpulkan bahwa *hardiness* adalah kepribadian yang dikemukakan oleh Kobasa untuk mengembangkan konsep kepribadian yang didasarkan oleh daya tahan seseorang terhadap masalah yang dialaminya. *Hardiness* adalah ketangguhan dari sikap individu yang mampu untuk mengubah keadaan sulit menjadi sebuah peluang besar.

## METODE PENELITIAN

### Responden

Azwar (2017) menuliskan bahwa populasi penelitian sebagai sebuah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi atau penggambaran secara umum dari hasil penelitian. Azwar (2017) mengemukakan bahwa sampel adalah setiap bagian dari populasi. Terlepas apakah bagian itu mewakili karakteristik populasi secara lengkap ataupun tidak sampel adalah bagian dari populasi atau sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Marliani, 2013). Pendekatan pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yaitu suatu mekanisme dalam pengambilan sampel apabila terjadi keadaan dimana besar peluang anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel tidak diketahui (Azwar, 2017). Untuk pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* yakni suatu teknik pengumpulan sampel yang sesuai kriteria yang telah ditentukan sebelumnya yang sesuai dengan tujuan penelitian.

### Instrumen penelitian

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

Skala yang digunakan penelitian ini adalah *Academic Hardiness* yang disusun oleh Benishek & Lopez (2001) yang berangkat dari teori *hardiness* Kobasa (1982) dan di adaptasi oleh A Kemala Andini (2019) yang dimana skala ini siap disebar oleh peneliti. Skala ini terdiri dari 14 item yang di

klasifikasikan dalam tiga dimensi antara lain challenge, Control, dan commitment. Hasil uji skala hardiness diperoleh koefisien reliabilitas dengan bantuan aplikasi SPSS version 20 sebesar  $\alpha = 0,615$  dan nilai validitas yang bergerak dari faktor loading -0,27 sampai 0,17. Pengukuran dilakukan menggunakan lima pilihan respon yaitu Sangat Tidak Sesuai, Tidak Sesuai, Netral, Sesuai, Sangat Sesuai.

**Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menguji asumsi terlebih dahulu sebelum melakukan uji hipotesis penelitian. Ada dua uji asumsi yang akan dilakukan yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Adapun analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan *software* SPSS. Melalui penggunaan analisis ini, akan menunjukkan bagaimana pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dan memperdiksi nilai variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas (Arikunto,2010).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Analisis Data**

Tabel 1. Kategorisasi Skor Adaptabilitas Karir

Kategorisasi	Rumus Kategorisasi	Hasil Kategorisasi	Frekuensi
Sangat Tinggi	$X > (mean + 1,5 SD)$	$X > 109,45$	16
Tinggi	$(mean + 0,5 SD) < X \leq (mean + 1,5 SD)$	$109,45 < X \leq 107,13$	65
Sedang	$(mean - 0,5 SD) < X \leq (mean + 0,5 SD)$	$107,13 < X \leq 104,81$	244
Rendah	$(mean - 1,5 SD) \leq X < (mean - 0,5 SD)$	$104,81 \leq X < 102,49$	64
Sangat Rendah	$X \leq (mean - 1,5 SD)$	$X \leq 102,49$	21

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

Tabel 2. Kategorisasi Skor Hardiness

Kategorisasi	Rumus Kategorisasi	Hasil Kategorisasi	Frekuensi
Sangat Tinggi	$X > (mean + 1,5 SD)$	$X > 64,56$	18
Tinggi	$(mean + 0,5 SD) < X \leq (mean + 1,5 SD)$	$64,56 < X \leq 63,28$	104
Sedang	$(mean - 0,5 SD) < X \leq (mean + 0,5 SD)$	$63,28 < X \leq 62$	86
Rendah	$(mean - 1,5 SD) \leq X < (mean - 0,5 SD)$	$62 \leq X < 60,72$	194
Sangat Rendah	$X \leq (mean - 1,5 SD)$	$X \leq 60,72$	21

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

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

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

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

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

Adapun hasil uji linearitas dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Linearitas

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

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

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

Tabel 5. Kontribusi *Hardiness* Terhadap *Adaptabilitas Karir*

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

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

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

Tabel 6. Hasil Koefisien *Hardiness* terhadap *Adaptabilitas Karir*

Variabel	Constant	B**	p	Keterangan
<i>Hardiness</i> dan <i>Adaptabilitas Karir</i>	78,066	446	0,000	Signifikan

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

## Pembahasan

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

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

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

Selain itu faktor lain yang dapat meningkatkan kepribadian *hardiness* adalah sikap optimis (Bastianello, *et all*, 2014). Seligman (2005) mengatakan sikap optimisme memandang sesuatu dari segi positif dan mengharapkan hasil yang baik. optimisme akan muncul ketika individu memiliki konsep

diri. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiastuti & Indriana (2018) menemukan bahwa konsep diri memiliki hubungan terhadap hardiness. Semakin positif konsep diri seseorang maka semakin tinggi hardiness seseorang.

Konsep diri merupakan penilaian individu yang dilakukan terhadap dirinya sendiri sehingga memperoleh gambaran tentang siapa dirinya, yang mana hal ini terbentuk dari pengalaman-pengalaman yang didapatkan dari lingkungan di mana dia berada. Penelitian zuama (2014) mengatakan bahwa pandangan positif terhadap kemampuan diri akan mampu menyikapi masalah dengan cara yang positif dan bukan bersikap sebaliknya. Meskipun pada awalnya negative namun individu akan menyadari bahwa setiap masalah memiliki cara baik dalam menyelesaikannya. Dari konsep diri yang dihasilkan dari pengalaman, Bissonnette (1998) mengatakan bahwa penguasaan pengalaman terhadap lingkungan yang menjadi pengalaman hidup, akan membuat individu lebih mampu menghadapi berbagai situasi dalam hidupnya dan akan meningkatkan kepribadian *hardiness*.

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

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H1 dalam penelitian ini diterima dan H0 ditolak, atau dengan kata lain besaran hardiness secara signifikan mampu memprediksi atau dapat memberikan kontribusi terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar. Besaran nilai kontribusi hardiness terhadap adaptabilitas karir ialah sebesar 0,6%. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa sebesar 0,6% variasi dari adaptabilitas karir yang mampu dijelaskan oleh hardiness. Sementara itu, sisanya sebesar 94% adalah faktor lain yang dapat memengaruhi adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di kota Makassar yang tidak turut diteliti dalam penelitian ini.

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

Dari hasil penelitian yang sudah ada menunjukkan bahwa dengan memiliki hardiness yang tinggi maka tingkat kesiapan dan kepercayaan diri seseorang untuk memasuki dan bergelut di dunia kerja lebih tinggi (Greenleaf, 2011). Senada dengan itu, berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Schultz dan Schultz (2002) didapati bahwa seseorang dengan tingkat *hardiness* yang tinggi lebih mampu menguasai diri dan membangun kepercayaan diri yang kuat sehingga ketika diperhadapkan melawan situasi yang sulit, bisa diatasi dan dilalui. Berbanding terbalik dengan seseorang yang memiliki tingkat *hardiness* rendah, tidak mampu melihat potensi dalam diri serta semangat juang lemah bahkan cenderung diatur oleh nasib. Dengan karakteristik seperti itu maka akan berdampak pada cara memandang hidup, di mana tingkat harapan hidup menjadi kurang, mudah menyerah dan putus asa di tengah situasi dan kondisi sulit yang dialami, tidak maksimal dalam mengusahakan tujuan yang hendak dicapai kedepannya sehingga menimbulkan berbagai kegagalan dalam hidup.

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

Maddi dan Hightower (1999) mengemukakan bahwa *hardiness* mengacu pada sikap kepercayaan, keberanian dan motivasi diri untuk membuat keadaan yang membuat keadaan yang menekan bukan sebagai ancaman namun menjadi sebuah peluang untuk mengembangkan diri. Khaledian, Hasanvand & Pour (2013) juga mendefinisikan *hardiness* sebagai atribut kepribadian yang menggambarkan sebuah orientasi yang lebih optimis, keberanian dan motivasi dalam mengatasi penyebab stress yang dialami dalam sehari-hari. Kobasa (1979) mengemukakan *hardiness* merupakan seperangkat sikap yang memotivasi seseorang untuk merespons stres dengan interaksi khusus dan interaksi sosial yang menghasilkan ketahanan dengan mengubah potensi tekanan menjadi kesempatan.

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

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Huang (2015) juga menunjukkan bahwa antara *hardiness* dengan *career decision self efficacy* akan menciptakan hubungan yang bersifat positif bagi mahasiswa. Tingkat *hardiness* yang tinggi menumbuhkan dan menghadirkan rasa percaya diri yang lebih tinggi sehingga ketika mahasiswa dengan *hardiness* yang tinggi pada dirinya akan mampu mengambil keputusan yang tepat mengenai karirnya. Berbanding terbalik dengan mahasiswa yang memiliki skor *hardiness* lebih rendah akan kesulitan dalam menentukan karir yang akan ia jalani kedepannya. Senada dengan hasil penelitian tersebut, Greenleaf (2011) dalam penelitian yang telah ia lakukan, mendapati bahwa *hardiness* sangat berpengaruh bahkan berperan penting dalam menentukan seberapa besar kesiapan dan kepercayaan diri untuk mengalami dan menghadapi peralihan ke dunia kerja. Tingkat *hardiness* tinggi akan memungkinkan seseorang melihat tantangan dalam peralihan ke dunia kerja sebagai peluang untuk semakin berkembang dan siap menekuni pekerjaan yang akan diemban di masa yang akan datang.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan mengenai Kontribusi *Hardiness* terhadap Adaptabilitas Karir pada mahasiswa tingkat akhir yang sedang mengerjakan Skripsi di kota Makassar, dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat *Hardiness* pada mahasiswa akhir yang sedang mengerjakan skripsi di kota Makassar menunjukkan tingkat *hardiness* yang rendah yakni dari 410 responden terdapat 194 responden yang berada dalam kategori rendah, tingkat Adaptabilitas Karir pada mahasiswa akhir yang sedang mengerjakan skripsi di kota Makassar menunjukkan tingkat Adaptabilitas Karir yang sedang yakni dari 410 responden terdapat 244 responden yang berada dalam kategori sedang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi *Hardiness* terhadap Adaptabilitas Karir pada mahasiswa akhir yang sedang mengerjakan skripsi di kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan R Square sebesar 0,06 yang berarti bahwa terdapat sumbangan yang diberikan *Hardiness* sebesar 0,6% terhadap Adaptabilitas Karir. Dengan demikian masih terdapat 94% faktor lain yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karir pada mahasiswa akhir yang sedang mengerjakan skripsi di kota Makassar diluar dari Variabel *hardiness*.

Saran penelitian ini adalah untuk Mahasiswa diharapkan dapat memanfaatkan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber secara optimal agar memiliki perencanaan karir yang baik. Selain itu mahasiswa juga diharapkan bertanggung jawab atas pilihan karir yang diambil sehingga dapat mengeksplorasi berbagai situasi dan peran penting dalam mencapai karir yang diinginkan. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti lebih lanjut terkait adaptabilitas karir pada mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi disarankan untuk meneliti pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi atau disarankan untuk meneliti khusus pada satu jurusan saja dan juga bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji variabel lain yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karir selain *hardiness*

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Rineka Cipta
- Arnett, J. J. (2015). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties* (2nd ed.). Oxford University Press.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Khan, S. (1982). *Hardiness* and Health: A Prospective Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54 (3), 173-185.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 395-408.



- Konstam, V., Celen-Demirtas, S., Tomek, S., & Sweeney, K. (2015). Career adaptability and subjective well-being in unemployed emerging adults: A promising and cautionary tale. *Journal of Career Development, 42*(6), 463–477.
- Marliani, R. (2013). Hubungan antara religiusitas dengan orientasi masa depan bidang pekerjaan pada mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal psikologi, 9*(2), 130-137.
- Richardson, M.S. (1993). Work in People's Lives: A Location for Counseling Psychologists. *Journal of Counseling Psychology, 40*, 425-433.
- Rosulin, R., Paramita, P. P. (2016). Hubungan antara *Hardiness* dengan Adatabas Karir pada Siswa SMK Kelas XII. *Jurnal psikologi pendidikan dan pengembangan*. Vol. 5, No. 1, Hal 1-11.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career FuturesInventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment, 3*-24.
- Santrock, J. W. (2012). *Perkembangan masa hidup jilid dua (ed ke-13)*. (B. Widiasinta Penerj.). Erlangga.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly, 45*(3), 247–259.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 661*–673.
- Sisca, S., & Gunawan, W. (2016). Gambaran adaptabilitas karier remaja. *Jurnal Psikologi, 11*(2), 111-119.
- Subramanian, S & Vinothkumar, M. (2009). *Hardiness* Personality, Self-Esteem and Occupational Stress among IT Professionals. *Journal of Psychology, 35*, 48-56.
- van Vianen, A. E. M., Klehe, U.-C., Koen, J., & Dries, N. (2012). Career adapt-abilities scale Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 716–724.
- Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social Support, Social Comparison, and Career Adaptability: a Moderated Mediation Model. *Social Behavior and Personality, 43*(4), 649–660.
- Zahra, Afrilaili. (2018). Hubungan antara Dukungan Orang Tua dengan Adaptabilitas Karir pada Siswa. *Skripsi Psikologi*. Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.