

**HUBUNGAN ANTARA *HARDINESS* DENGAN
ADAPTABILITAS KARIR PADA PEGAWAI
DINAS KESEHATAN PROVINSI ACEH**

SKRIPSI

Skripsi ini Disusun untuk Memenuhi
Sebagai Syarat Memperoleh
Derajat S-1 Psikologi



Oleh:

SITI HAJAR
1809110006

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI
BANDA ACEH
2022**

Skripsi Berjudul :

**HUBUNGAN ANTARA *HARDINESS* DENGAN
ADAPTABILITAS KARIR PADA PEGAWAI
DINAS KESEHATAN PROVINSI ACEH**

Diajukan Oleh :

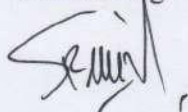
Siti Hajar
1809110006

Telah disetujui oleh :

Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Aceh

Tanggal Persetujuan

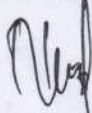
Pembimbing I



(Sriana Septiawati, S.Psi., M.Si)

15/8/2022

Pembimbing II



(Nur Hasmalawati, S.Psi., M.Si)

15 Agt 2022

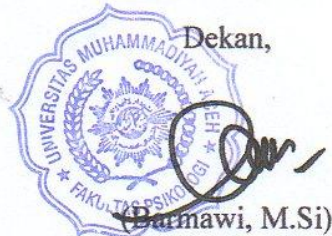
PENGESAHAN

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

17 09 2022

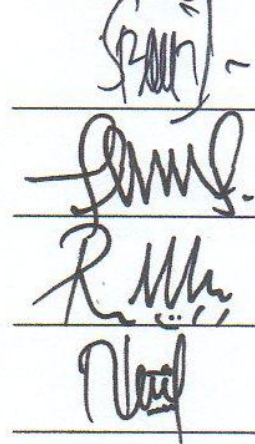
MENGESAHKAN
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Aceh

Dekan,

(Darmawati, M.Si)

Dewan Penguji

1. Sriana Septiawati, S.Psi., M.Si
2. Sukri Karim, S.Psi., M.Si
3. Rizka Dara Vonna, S.Psi., M.Psi., Psikolog
4. Nur Hasmalawati, S.Psi., M.Si

Tanda Tangan



KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan antara *Hardiness* Dengan Adaptabilitas Karir pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh”**. Shalawat beriring salam kita sanjungkan kehadiran Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya sekalian. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat memenuhi beban studi yang diperlukan untuk memperoleh gelar sarjana (S-1) di Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini peneliti banyak mendapat bantuan, bimbingan, inspirasi dan semangat dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih teristimewa kepada yang terhormat Ayahanda (Muhammad), Ibunda (Yuliani) dan keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan dan semangat baik moril maupun materil dalam penelitian skripsi ini. Serta ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Barmawi, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Nur Hasmalawati, S.Psi., M.Si selaku Ketua Prodi Psikologi sekaligus Dosen Pembimbing II yang senantiasa dengan tulus meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya dalam membantu peneliti selama penyusunan skripsi.

3. Ibu Sriana Septiawati, S.Psi., M.Si selaku pembimbing I yang senantiasa dengan tulus meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing peneliti hingga selesai.
4. Dosen beserta Staf pengajar Fakultas Psikologi yang telah membagi ilmu dan membekali dalam berbagai ilmu pengetahuan baik agama, umum maupun khusus sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini
5. Pimpinan Dinas Kesehatan Provinsi Aceh dan seluruh Pegawai yang telah mengizinkan peneliti untuk menjadikan instansi sebagai objek penelitian dan berpartisipasi dalam penelitian ini.
6. Sahabat-sahabat tercinta, rekan-rekan seperjuangan leting 2018. Semua pihak yang telah banyak yang telah membantu, namun tidak mungkin disebutkan namanya satu persatu di sini, terima kasih atas segala dukungan dan semangat, sehingga karya sederhana ini selesai.

Peneliti menyadari terlalu banyak kekurangan dan kelemahan dalam penelitian skripsi ini. Maka oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat konstruktif demi kebaikan skripsi ini. Akhirnya peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, peneliti serta bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Banda Aceh, 10 Agustus 2022
Peneliti,



SITI HAJAR

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Keaslian Penelitian.....	8
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Adaptabilitas Karir	11
1. Pengertian Adaptabilitas Karir	11
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Adaptabilitas Karir	13
3. Aspek-aspek Adaptabilitas Karir	17
4. Indikator-indikator Adaptabilitas Karir.....	21
B. <i>Hardiness</i>	24
1. Pengertian <i>Hardiness</i>	24
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Hardiness</i>	26
3. Aspek-aspek <i>Hardiness</i>	29
4. Indikator-indikator <i>Hardiness</i>	31
C. Hubungan Adaptabilitas Karir dengan <i>Hardiness</i>	33
D. Hipotesis Penelitian.....	35

BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	37
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	37
C. Populasi dan Sampel	38
D. Metode Pengumpulan Data	40
E. Uji Instrumen	42

1. Uji Validitas	42
2. Uji Reliabilitas.....	43
F. Analisis Data	43
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Orientasi Kancan Penelitian	46
B. Persiapan Penelitian	48
1. Pengurusan Surat Izin Penelitian	48
2. Penyusunan Alat Ukur	49
C. Pelaksanaan Penelitian	49
D. Uji Instrumen	50
E. Hasil Penelitian	54
F. Pembahasan.....	61
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	66
B. Saran.....	66
 DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN.....	72

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel 1. Distribusi Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh	38
2. Tabel 2. Distribusi Jumlah Sampel sesuai <i>Proportional Stratified Random Sampling</i>	40
3. Tabel 3. Bobot Penilaian Pernyataan <i>Favorabel</i> dan <i>Unfavorabel</i>	41
4. Tabel 4. <i>Blue Print</i> Skala <i>Hardiness</i> Sebelum Uji Coba.....	42
5. Tabel 5. <i>Blue Print</i> Skala Adaptabilitas Karir Sebelum Uji Coba	42
6. Tabel 6. Nilai Koefisien Korelasi	45
7. Tabel 7. Hasil Diskriminasi Aitem Skala <i>Hardiness</i> Setelah Uji Coba.....	51
8. Tabel 8. Hasil Analisis Aitem <i>Hardiness</i> Setelah Aitem Tidak Valid Dibuang	51
9. Tabel 9. Hasil Diskriminasi Aitem Skala Adaptabilitas Karir Setelah Uji Coba.....	52
10. Tabel 10. Hasil Analisis Aitem Adaptabilitas Karir Setelah Aitem Tidak Dibuang.....	52
11. Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas	53
12. Tabel 12. Strata Proporsional Subjek Penelitian	54
13. Tabel 13. Deskripsi Statistik Data Penelitian	55
14. Tabel 14. Kategorisasi Skala <i>Hardiness</i> dan Adaptabilitas Karir Pegawai.....	56
15. Tabel 15. Persentase Kategorisasi <i>Hardiness</i> dan Adaptabilitas Karir Pegawai.....	57
16. Tabel 16. Hasil Uji Normalitas.....	58
17. Tabel 17. Hasil Uji Linearitas.....	59
18. Tabel 18. Hasil Korelasi	60

DAFTAR GAMBAR

1. Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Provinsi Aceh..... 47

DAFTAR LAMPIRAN

1. Skala <i>Try Out Hardiness</i>	72
2. Tabulasi Data <i>Try Out Skala Hardiness</i>	74
3. Reliabilitas Skala <i>Hardiness</i>	75
4. Skala <i>Try Out</i> Adaptabilitas Karir.....	78
5. Tabulasi Data <i>Try Out Skala</i> Adaptabilitas Karir	80
6. Reliabilitas Skala Adaptabilitas Karir.....	81
7. Skala Penelitian.....	83
8. Tabulasi Data Penelitian	88
9. Hasil Deskripsi Statistik.....	105
10. Hasil Uji Normalitas	107
11. Hasil Uji Linearitas	108
12. Hasil Analisis korelasi.....	109
13. SK Pembimbing	110
14. Surat Permohonan Izin Penelitian.....	111
15. Surat Keterangan Penelitian Dinas Kesehatan Provinsi Aceh	112
16. Biodata Penulis.....	113

HUBUNGAN ANTARA *HARDINESS* DENGAN ADAPTABILITAS KARIR PADA PEGAWAI DINAS KESEHATAN PROVINSI ACEH

Siti Hajar

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah No. 91, Batoh, Lueng Bata, Banda Aceh
Email : sitiiihajarr@gmail.com

ABSTRAK

Hardiness membuat individu mampu melewati berbagai tekanan di lingkungan kerja dengan mengelola stresnya menjadi suatu tantangan untuk mengembangkan kompetensi dirinya yang dapat mendukung adaptabilitas karir. Tujuan penelitian ini untuk melihat adanya hubungan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 218 pegawai dari 479 jumlah populasi yang ditentukan dengan rumus *Slovin*. Teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah teknik *probability sampling* yaitu *proportional stratified random sampling*. Data dikumpulkan melalui distribusi kuisioner kepada sampel dengan jumlah proporsi setiap strata atau bagian tugas yang diukur dengan skala *Likert*. Analisis data dilakukan melalui uji korelasi *Spearman rho*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh, di mana nilai signifikansi sebesar 0,000 jadi $p < 0,01$. *Hardiness* memiliki hubungan positif dan cukup kuat dengan adaptabilitas karir pegawai di mana koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,554.

Kata Kunci: *Hardiness, Adaptabilitas Karir, Pegawai*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Provinsi Aceh dalam mengatasi pandemi COVID-19 di bawah instansi Dinas Kesehatan Aceh. Menurut data Info COVID-19 Provinsi Aceh (2022) Dinas Kesehatan Provinsi Aceh bekerja sama dengan seluruh instansi di bawahnya melakukan pencegahan dalam penyebaran COVID-19 di mana 4,99% atau 2.168 jiwa dari masyarakat Aceh yang meninggal dari 43.449 jiwa yang terkonfirmasi terpapar. Kemudian, Dinas Kesehatan Provinsi Aceh telah kehilangan 20 jiwa tenaga kesehatan yang gugur akibat terpapar virus tersebut.

Kinerja yang ditunjukkan pegawai secara otomatis dapat menyebabkan stres bagi dirinya, karena khawatir dapat memaparkan kepada keluarga, sehingga meningkatnya stres. Informasi ini juga memicu ketakutan dan kecemasan akan terpapar virus dan juga menjadi pembawa virus (*droplet*) terhadap orang terdekatnya (Dewantoro & Rahmasari, 2021). Gejala stres pada tenaga kesehatan dapat terjadi, khususnya dari segi fisik dan emosional, khususnya tenaga kesehatan perempuan yang memiliki peran ganda sebagai wanita karir dan ibu memiliki kekhawatiran kompleks akibat ancaman dirinya sebagai pembawa virus kepada keluarganya dan juga jam kerja yang tidak tentu, serta ancaman kematian tinggi (Vagni, dkk, 2020). Tetapi, tenaga kesehatan tersebut tidak menyerah, namun masih menunjukkan kinerja yang baik dan mampu melewati masa pandemi dengan baik.

Data statistik COVID-19 di Provinsi Aceh mencatat sebanyak 95,1% masyarakat Aceh yang terpapar virus ini berhasil ditangani oleh tenaga kesehatan yang bekerja di seluruh Instansi di bawah pengawasan Dinas Kesehatan Provinsi Aceh. Selain itu instansi ini telah berhasil melakukan vaksinasi sebanyak 88.953 sampai 31 Januari 2022. Pegawai memberikan penyuluhan dalam memberikan manfaat vaksinasi sebagai cara pertahanan diri dari virus ini. Keberhasilan ini tidak terlepas dari penyusunan strategi yang tepat dalam melakukan pembinaan kepada masyarakat guna menerima vaksinasi.

Keberhasilan yang dicapai pegawai dalam memutuskan penyebaran COVID-19 bersamaan dengan tugas lainnya, tidak terlepas dari kepribadian tangguh yang dimiliki tenaga kesehatan dalam mengatasi stres dari beban kerja yang berlebihan dan mampu mengatur strategi yang tepat dalam mengatasi masalah. Kepribadian tangguh individu dalam hal ini lebih dikenal dengan *hardiness*. *Hardiness* adalah kepribadian individu yang bukan mengatasi tantangan dalam hidupnya saja, melainkan memiliki keinginan untuk tumbuh dan berkembang menjadi lebih baik dengan memasukan konsep eksistensialisme (Maddi, 2017).

Dinas Kesehatan Provinsi Aceh berhasil memperoleh prestasi yang baik atas penanggulangan COVID-19 dan sosialisasi vaksinasi kepada masyarakat Aceh, disamping dengan tupoksi lainnya. Perilaku ketangguhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan tingkat stres tinggi menunjukkan dirinya memiliki *hardiness* yang baik. Individu yang memiliki tingkat *hardiness* tinggi maka karakteristik ini mampu meningkatkan kepribadiannya dalam melibatkan

kemampuannya saat mengendalikan peristiwa dilingkungan kerja yang tidak menyenangkan dan mampu menarik makna positif dibalik kejadian tersebut (Rosulin & Paramita, 2016). Pegawai menjadi lebih kuat, tahan, dan optimis terhadap tantangan masalah yang terjadi, serta tetap stabil dalam menghadapi stres di mana masalah dipandang sebagai suatu hal yang harus dihadapi. Tujuan perilaku *hardiness* yang ditunjukkannya adalah proses pengembangan diri untuk adaptabilitas karirnya.

Savickas dan Profeli (2012) menjelaskan adaptabilitas karir adalah kemampuan yang dimiliki individu selama mempersiapkan diri dalam menyelesaikan berbagai jenis tantangan tugas baik yang terprediksi atau tidak dan mampu terlibat dan menjaga peran dalam pekerjaannya walaupun terkadang adanya perubahan dan kondisi kerja yang tidak seperti biasanya. Kemampuan ini berasal dari regulasi diri atau kapasitas dirinya yang digunakan dalam memecahkan masalah yang asing dan kompleks dalam tugas pekerjaannya, adanya masa transisi kerja atau trauma yang mungkin saja muncul saat bekerja. Individu menunjukkan kesiapan dalam menghadapi segala tuntutan kerja dan ikut berpartisipasi dalam peran kerjanya, serta memiliki kemampuan yang baik dalam beradaptasi atau menyesuaikan diri dengan perubahan dalam lingkungan kerjanya.

Pengembangan karir PNS merupakan hasil dari *hardiness* yang menunjukkan adaptabilitas karirnya. Pengembangan karir dinilai dari prestasi, bimbingan pelatihan (BIMLAT), bimbingan teknologi (BIMTEK), pengalaman kerja, promosi jabatan dan kesempatan untuk tumbuh (Khalik & Awarih, 2020). Indikator dari pengembangan karir tidak terlepas dari *hardiness* yang dimiliki

pegawai. Pegawai dengan *hardiness* tinggi mampu melewati berbagai tekanan di lingkungan kerja dengan mengelola stresnya. Kemudian, memandang suatu tekanan dalam pekerjaannya bukan sebuah ancaman melainkan suatu tantangan untuk mengembangkan kompetensi dirinya, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya sebagai bentuk prestasi kerja (Olivia, 2014).

Evaluasi terhadap pengembangan karir pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Aceh juga dinilai dari kedisiplinan kerja, prestasi yang ditunjukkannya dan pelatihan yang diikutinya. Pegawai dengan prestasi kerja yang baik, serta penilaian yang baik akan diberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi kenaikan jabatan. Tentunya bekerja di lingkup Dinas Kesehatan tidak terlepas dari tekanan kerja yang menimbulkan stres bagi pegawai, terlebih dalam kondisi pandemi. Namun pegawai mampu melewatinya dengan baik, pegawai mampu mempertahankan posisinya dengan menyesuaikan dirinya dengan tupoksinya di masa sulit. Kondisi ini tidak terlepas dari tekanan psikologis pegawai atau stres yang dimiliki akibat konflik psikologis dan jabatan yang dimilikinya.

Pegawai yang mampu melaksanakan tupoksinya dengan baik serta menunjukan prestasi kerja yang baik. Prestasi ini yang mendorong pegawai untuk menjadi suatu evaluasi dalam promosi kenaikan jabatannya. Namun pegawai kontrak juga memperoleh *reward* dari prestasi kerjanya yaitu instansi akan memperpanjang masa kerja untuk mempertahankan SDM dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai dengan *hardiness* dan adaptabilitas karir rendah masih terlihat di lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Aceh. Pegawai ini tidak mampu menilai keterampilan yang dimilikinya dengan baik, cenderung diatur dengan nasibnya

dalam organisasi, dan menjadi tidak berdaya dalam menyelesaikan persoalan pekerjaan. Pegawai ini cenderung menyerah dengan permasalahan yang sulit dan membatasi usahanya. Terdapat 22 pegawai kontrak yang tidak diperpanjang masa kerjanya, karena tidak menjalankan tupoksinya dengan baik. Hal ini disampaikan pihak birokrasi Dinas Kesehatan Provinsi Aceh bersama (F, 52 tahun), yaitu:

“Tenaga kontrak yang masih diperpanjang kontraknya tahun 2021 sebanyak 129 orang dari 151 orang berkerja di tahun sebelumnya. Selebihnya tidak perpanjang lagi karena melanggar peraturan yang berlaku di instansi, dan tidak disiplin. Jadi setiap akhir tahun manajemen SDM melakukan evaluasi pada kinerja pegawai. Jadi, pegawai dengan kinerja tidak memuaskan akan diberhentikan dengan cara tidak memperpanjang SK. Evaluasi yang dilakukan dari segi kedisiplinan dan bentuk tanggung jawab atas tupoksinya. Jadi, kemungkinan mereka tidak menyukai pekerjaan ini, jadi lebih baik diberhentikan perpanjangan SK dan dapat mencari pekerjaan lain sesuai dengan keinginannya. Terus seiring masa pandemi instansi membutuhkan lebih banyak karyawan, jadi kami lakukan proses rekrutmen kembali pada tahun 2022. Jadi SDM yang tersisa yang saat ini diperpanjang SK juga akan dievaluasi setiap tahunnya apakah dia patut dipertahankan atau diberhentikan. Kalau PNS sama saja, bagi PNS yang menunjukkan prestasi kerja yang baik akan dievaluasi dan pastinya dapat promosi kenaikan pangkat. Namun PNS dengan prestasi kerja buruk yaitu kerjanya tidak baik atau tidak bertanggung jawab mengenai tupoksinya, maka tidak dapat promosi bahkan bisa dimutasi ke daerah lain. Jadi evaluasi tidak hanya berlaku bagi tenaga kontrak saja, PNS juga.”

Hal ini terbukti dari pernyataan salah satu pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh yang masih menunjukkan *hardiness* dan adaptabilitas karir rendah. Hasil wawancara bersama (RF, 27 tahun) yang dilakukan pada tanggal 22 April 2022, yaitu:

“Saya bekerja sesuai tupoksi yang ada dan saya selesaikan pekerjaan yang dapat saya selesaikan, tapi kalau enggak ya saya serahkan sama tim, biar tim aja yang selesaikan. Saya tidak memiliki rencana untuk berkarir di instansi ini, karena peluang untuk saya sangat kecil untuk bertahan di instansi ini. Saya tidak yakin dengan posisi saya saat ini, jadi saya tidak terlalu peduli dengan posisi sekarang. Saya tidak perlu berusaha keras, karena saya sebagai tenaga kontrak, bisa jadi tidak diperpanjang kontrak

lagi, jadi peluang saya kehilangan pekerjaan ini besar. Saya akan menunda pekerjaan saya jika stres atau akan saya serahkan pekerjaannya kepada tim jika ragu dapat menyelesaikannya. Saya juga khawatir dengan pekerjaan saya, apalagi waktu pandemi ya, saya harus bekerja mandiri dan susah berkoordinasi dengan tim dan kemungkinan terinfeksi virus juga tinggi, terus ini juga mengancam keluarga saya, jadinya saya makin stres dan memilih untuk menghindari pekerjaan tim, jadi saya kerja di rumah dan tergantung kondisi juga sih. Pekerjaan yang sulit, saya memilih serahkan kepada tim aja. Masa depan karir saya juga tidak jelas, ya sekarang perekrutan PNS tidak ada lagi, jadi kami kerja ya kalau dilanjutkan kontrak kerja, kalau gak dilanjutkan ya enggak kerja. Jadi bingung juga, mau narget karir kedepannya gimana”

Berdasarkan wawancara di atas menunjukan tingkat *hardiness* yang dimiliki pegawai RF rendah. RF memilih menyerah dengan tugas yang sulit dan menghindar dari tanggung jawabnya dengan menunda pekerjaan atau menyerahkan tugasnya kepada rekan timnya. Individu yang memiliki tingkat *hardiness* rendah dirinya tidak akan melibatkan diri pada kejadian yang tidak menyenangkan dan tidak mampu mengendalikan kejadian tersebut (Nurtjahjanti & Ratnaningsih, 2011). RF tidak mampu mengambil tindakan yang tepat dan dalam menetapkan perencanaan karir yang baik. RF tidak mencari peluang untuk terlibat dengan pekerjaan tim lain, dirinya tidak antusias untuk mencari peluang yang dapat mengembangkan potensi kerjanya. Baginya untuk terlibat dengan pekerjaan orang lain tidak akan mendukung posisinya saat ini, namun malah menghambat pekerjaannya. Individu yang menghindari tantangan atau hambatan dalam pekerjaannya, tidak memiliki komitmen yang kuat dengan karirnya, dan tidak memiliki pemahaman diri yang baik menunjukan ciri dari *hardiness* rendah (Nevid, Rathus, & Greene, 2014).

Selain itu, pegawai RF menunjukan ketidakpedulian terhadap karirnya yang rendah, di mana masalah sulit sebagai penghambat, bukan sebagai proses

pengembangan diri, sehingga menganggap tugas diserahkan kepada tim lebih baik. Kemudian, dirinya tidak memiliki kematangan karir yang cukup baik, sehingga sering melakukan prokrastinasi dan menghindari ancaman dari resiko pekerjaannya. Seharusnya, masalah yang sulit adalah sebuah tantangan untuknya dalam mengembangkan potensi dirinya mencari peluang terhadap pengembangan karirnya. Individu yang memiliki adaptabilitas karir rendah menjadi tidak realistis dengan citra diri dan tantangan kehidupan dunia kerja, dan tidak yakin dalam menghadapi tantangan dan rintangan karir (Savickas & Profeli, 2012).

Tuntutan beban kerja yang tinggi, kemampuan adaptasi pegawai sangat mempengaruhi terhadap kinerjanya. Super dan Thompson (dalam Patton & McMahon, 2015) menjelaskan adaptabilitas karir dipengaruhi oleh pengalaman, lama bekerja dan usia pekerja itu sendiri yang dapat menjadi faktor motivasi untuk dapat beradaptasi terhadap tuntutan beban pekerjaan yang diberikan. Pegawai mampu mengatur strategi yang tepat dan optimis dalam mengembangkan karirnya.

Penelitian Coetzee & Harry (2015) menunjukkan hasil *hardiness* memiliki hubungan positif dengan adaptabilitas karir dalam diri karyawan *call center*. *Hardiness* membantu individu untuk mengatasi arah strategi aktif dalam mengatasi masalah, mencari dukungan dan memperkuat adaptabilitas karirnya. Karyawan yang memiliki *hardiness* rendah rentan stres dan merasa sangat terbebani dengan karirnya ketika tidak mampu mengatasi beban tugas yang berat. Selanjutnya Latif (dalam Coetzee & Harry, 2015) menjelaskan *hardiness* rendah individu ditandai dengan stres yang tinggi dan akan memengaruhi perkembangan

karirnya. *Hardiness* sebagai *trait* kepribadian yang dibutuhkan ketika menghadapi lingkungan kerja yang penuh tantangan. Kepribadian *hardiness* akan membantunya untuk menghadapi berbagai masalah dengan memanfaatkan kemampuannya agar memiliki adaptabilitas yang baik.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijabarkan di atas dapat dilihat *hardiness* mampu memberikan dampak terhadap adaptabilitas karir. Kondisi ini memberikan alasan bagi peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan antara *Hardiness* dengan Adaptabilitas Karir pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah di atas dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah penelitian adalah apakah ada hubungan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh?

C. Keaslian Penelitian

Berikut ini adalah beberapa penelitian-penelitian terdahulu terkait hubungan *hardiness* dengan adaptabilitas karir, yaitu:

1. Penelitian Coetzee & Harry (2015) dengan judul “*Gender and hardiness as predictors of career adaptability: an exploratory study among Black call centre agents*”. Hasil penelitiannya menunjukkan *hardiness* memberikan pengaruh terhadap adaptabilitas karir pada karyawan *call centre*, di mana nilai p diperoleh sebesar 0,001 yaitu $p < 0,01$. Jadi, semakin tinggi *hardiness* maka semakin tinggi adaptabilitas yang dimiliki karyawan. *Hardiness*

membantu individu untuk mengatasi arah strategi aktif dalam mengatasi masalah, mencari dukungan dan memperkuat adaptabilitas karir.

2. Penelitian Rosulin dan Paramita (2016) dengan judul “Hubungan antara Hardiness dengan Adaptabilitas Karir pada Siswa SMK Kelas XII”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara hardiness dengan adaptabilitas karir pada siswa SMK Kelas XII ($r=0,498$; $p=0,000$).
3. Penelitian Kevin (2021) dengan judul “Hubungan antara *Hardiness* dengan *Career Adaptability* pada Mahasiswa Tingkat Akhir” Hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,612 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *hardiness* dengan *career adaptability*.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan informasi dalam menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bidang Psikologi khususnya

mengenai psikologis khususnya *hardiness* dan adaptabilitas karir yang merupakan bagian dari Psikologi Industri dan Organisasi. Semoga ilmu pengetahuan ini dapat diimplementasikan dalam dunia nyata.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Dinas Kesehatan Provinsi Aceh diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap jasa dan perjuangan yang dilakukan oleh pegawai dengan memberikan penghargaan atas kinerja yang ditunjukkannya, melakukan pembinaan dalam menghadapi stres dengan menanamkan kondisi psikologi pegawai dengan karakteristik *hardiness*, melaksanakan program *workshop* atau pelatihan dalam mengembangkan adaptabilitas karir pegawai.
- b. Bagi Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh diharapkan dapat meningkatkan motivasinya dalam mengembangkan sikap ketangguhannya dalam menghadapi kecemasan (*hardiness*) agar memiliki kinerja yang baik dan memiliki adaptabilitas karir yang tinggi. Pegawai perlu melakukan berbagai usaha dengan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan dengan berbagai pengalaman dalam kondisi yang sama atau perubahan seperti pandemi ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Adaptabilitas Karir

1. Pengertian Adaptabilitas Karir

Menurut Savickas (dalam Lent & Brown, 2012) adaptabilitas karir merupakan suatu sikap kompetensi dan perilaku yang dimiliki individu ketika menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Kemampuan ini dimiliki individu dalam beradaptasi dengan berbagai kondisi pekerjaannya dan berusaha mengatasi masalah atau hambatan yang terjadi dalam pekerjaannya. Adaptabilitas karir merupakan kemampuan individu dalam mengatur diri ketika mencari solusi untuk menyelesaikan masalah dan mengatasi hambatan saat masa transisi kerja yang memungkinkan adanya trauma mengenai pekerjaan tertentu.

Menurut Savickas (dalam Lent & Brown, 2012), individu yang beradaptasi dengan karirnya memiliki kekhawatiran, kontrol, rasa ingin tahu, percaya diri, dan komitmen terhadap karirnya. Ketika individu dihadapkan dengan tugas profesi, transisi pekerjaan dan trauma ketika kerja, maka dirinya dengan mudah mampu beradaptasi dengan karirnya. Individu ini akan menunjukkan perilaku perhatian akan masa depan karirnya, mengendalikan dan mempersiapkan masa depan karirnya, rasa ingin tahu dengan menganalisis dan mengevaluasi peluang dengan berbagai skenario mengenai masa depan, dan memiliki rasa percaya diri yang kuat untuk mengejar aspirasinya. Sebaliknya individu yang tidak memiliki adaptabilitas karir, maka dirinya akan menunjukkan perilaku tidak mampu memiliki karir, tidak

realistis dengan citra diri dan tantangan kehidupan dunia kerja, dan tidak yakin dalam menghadapi tantangan dan rintangan karir.

Menurut Rottinghaus, Day, dan Borgen (2005) adaptabilitas karir adalah kemampuan individu yang mempengaruhi cara pandang dirinya mengenai kemampuan yang dimiliki, kemudian melakukan perencanaan dalam menyesuaikan dirinya dengan perubahan rencana karir dalam situasi atau kejadian yang tak terduga. Kemudian Savickas dan Porfeli (2012) mengembangkan penjelasan mengenai adaptabilitas karir sebagai kemampuan yang berasal dari regulasi diri atau kapasitas kemampuan dirinya dalam memecahkan masalah yang asing dan kompleks di mana terdapat tugas pekerjaan yang sulit, transisi kerja dan trauma yang muncul dari pekerjaan.

Bocciardi, dkk (2017) menyebutkan bahwa adaptabilitas karir adalah kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan perubahan keadaan yang berkaitan dengan karir dan memprediksi kemajuannya dalam mengembangkan karir. Kemudian menurut Tolentino (2014) adaptabilitas karir adalah kemampuan individu dalam menggapai keberhasilan dalam tuntutan kerja dan memenangkan kompetensi akibat perubahan lingkungan kerja dan perkembangan karirnya yang tidak dapat dihindari. Jika individu tidak memiliki adaptabilitas karir, maka dirinya menjadi apatis yaitu tidak peduli dengan karir dan perubahan lingkungan kerja, tidak mampu memutuskan masa depan karirnya, tidak berpikir realistis dan tidak dapat mencapai perkembangan karirnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka adaptabilitas karir adalah sebuah sikap atau kompetensi yang dimiliki individu dalam menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan yang tak terduga terhadap perencanaan karirnya, mengatur strategi dalam memecahkan masalah atau trauma pekerjaan, mengatasi hambatan dalam karirnya, dan mengubah sudut pandangnya mengenai perubahan tersebut menjadi peluang dalam mengembangkan karirnya. Karakteristik adaptabilitas karir yang ditunjukkan individu adalah memiliki kekhawatiran, kontrol, rasa ingin tahu, percaya diri, dan komitmen terhadap karirnya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Adaptabilitas Karir

Menurut Super dan Thompson (dalam Patton & McMahon, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir, yaitu:

- a. Usia, yaitu dimana individu memiliki pola pikir yang baik, di mana semakin tua usia individu mengalami tahap perkembangan persepsi dan emosi yang ditunjukkannya, seperti usia dewasa mampu menunjukkan pandangan yang baik terhadap perkembangan karirnya dibandingkan usia remaja yang memiliki belum sepenuhnya memikirkan masa depannya.
- b. Jenis kelamin menentukan tingkat adaptabilitas karir, di mana perempuan dan laki-laki memiliki pola pembentukan identitas yang berbeda terhadap karirnya.
- c. Pengalaman kerja memberikan dampak terhadap pandangan dan langkah yang harus dijalaninya. Individu dengan pengalaman kerja yang baik mampu menyesuaikan kemampuan dan minatnya dalam mengembangkan karirnya, dirinya akan memperoleh informasi mengenai karir yang dipilihnya.

- d. Keluarga menjadi sarana yang mudah dicapai individu dalam memperoleh arahan atau informasi mengenai minat dan bakatnya dalam mengembangkan karirnya.
- e. Lingkungan pendidikan menjadi faktor pembekalan kognitif dan keterampilan individu dalam menentukan keputusannya dengan memilih karir yang sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimilikinya.
- f. Status sosial ekonomi mempengaruhi adaptabilitas karir individu dengan status sosial ekonomi yang dimilikinya, semakin tinggi status individu maka dirinya akan memiliki kesempatan lebih besar dalam mengeksplorasi karir atau perencanaan yang tepat terhadap perkembangan karirnya dibandingkan dengan individu yang memiliki status sosial ekonomi yang rendah.

Menurut Hirchi, Herrmann dan Keller (2015) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir individu adalah kesiapan individu dalam menghadapi situasi atau masalah yang sulit, tidak familiar dengan permasalahan yang disebabkan oleh tugas mengenai pengembangan karirnya dan masa transisi yang dihadapinya. Sebelum Hirschi (2009) sendiri menjelaskan faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir timbul dari internal dan eksternal individu. Adapun mengenai faktor-faktor tersebut akan dijabarkan sebagai berikut:

- a. Faktor Internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu, yaitu:
 - 1) Usia (*age*)

Umur terkait dengan masa perkembangan individu. Semakin bertambahnya umur individu hingga terus menjadi tumbuh pula proses berpikirnya ketika manusia memasuki tahap pertumbuhan di usia dewasa awal

tentu akan memiliki adaptabilitas karir lebih besar dibanding dengan umur remaja. Pada individu dengan usia dewasa awal adanya penyesunian terhadap pola- pola kehidupan termasuk pada pekerjaan individu hendak mulai berfokus pada pemantapan karirnya dalam rentang usia tersebut.

2) *Hardiness*

Hardiness adalah kepribadian seseorang yang menjadi sumber pertahanan diri terhadap rentang stres akibat tekanan dalam menghadapi peristiwa yang sulit dalam hidupnya. Karakteristik *hardiness* terlihat dari individu mampu memberi makna mengenai dirinya melalui refleksi diri, keyakinan dalam mengambil keputusan dan tindakan yang mendorong perkembangan dirinya.

b. Faktor Eksternal adalah faktor yang berasal dari luar individu atau lingkungan hidupnya, yaitu:

1) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja secara eksternal mempengaruhi adaptabilitas karir individu. Ketika individu memilih pendidikan sesuai bakat dan minatnya. Individu cenderung mencari informasi mengenai pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Jika pekerjaan yang dipilihnya sesuai, maka dirinya akan lebih mudah menyesuaikan diri di lingkungan karirnya. Seiring proses penyesuaian diri, individu secara aktif mampu meningkatkan profesionalitasnya dengan berbagai pengalaman baru yang diperoleh dalam lingkungan organisasi. Pengalaman kerja membantu individu untuk memperoleh ilmu dan dapat mengeksplorasi karir melalui pengalaman kerjanya.

2) Keluarga

Keluarga merupakan lingkungan sosial kecil yang menjadi sarana paling mudah baginya untuk mendapatkan informasi. Keluarga menjadi sarana awal yang mengarahkan minat dan bakat anak dalam mencapai karirnya. Dukungan keluarga menjadi faktor utama dalam memotivasi individu untuk mewujudkan karirnya, berupa dukungan finansial untuk menempuh pendidikan dan dukungan emosional anak untuk semangat dalam menghadapi suatu masalah. Terlebih bagi individu *fresh graduate* dalam masa transisi untuk menyesuaikan diri dalam adaptabilitas karir.

3) Pendidikan

Pendidikan menjadi faktor utama bagi individu dalam beradaptabilitas karir. Ketika individu memiliki latar pendidikan yang tinggi, maka dirinya akan lebih mudah untuk menyerap informasi, kemudian mengimplementasikannya dalam duni kerja dan kehidupan sehari-harinya. Pendidikan tidak hanya diperoleh dari lembaga formal, namun pendidikan juga dapat diperoleh dari seminar yang mampu menunjang pengetahuannya terkait bidang karirnya. Perbedaan instansi pendidikan individu memiliki peranan sangat penting bagi adaptabilitas karirnya.

4) Status sosial-ekonomi

Status sosial ekonomi individu yang lebih tinggi akan mendorong individu dalam beradaptabilitas karir. Status sosial ekonomi yang tinggi akan mendukung individu dengan kesempatan yang besar untuk mengeksplorasi karirnya dan menyusun perencanaan karirnya, sehingga individu mudah menyesuaikan diri dengan karirnya.

Menurut Rudolph, Lavigne, dan Zacher (2017) menyebutkan bahwa adaptabilitas karir dipengaruhi oleh faktor dalam diri individu dan faktor eksternal (lingkungan) akan dijabarkan sebagai berikut:

- a. Faktor internal dari prediktor adaptabilitas karir adalah kemampuan kognitif, keyakinan diri, trait kepribadian, orientasi masa depan yang baik, memiliki harapan dan mewujudkan aspirasinya, kemampuan evaluasi diri dan optimis.
- b. Faktor eksternal dari prediktor adaptabilitas karir individu adalah faktor demografi, seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pekerjaannya.

3. Aspek-aspek Adaptabilitas Karir

Menurut Maree dan Hancke (2011) aspek-aspek yang menunjukkan karakteristik adaptabilitas karir individu adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki kepedulian karir

Individu cenderung optimis dan peduli terhadap karirnya. Individu dengan karakteristik kepedulian karir memiliki orientasi yang tepat terhadap masa depan karirnya. Individu yakin jika berusaha, setiap orang memiliki masa depan. Individu cenderung memperjuangkan masa depannya yang berharga dan layak untuk perjuangkan dengan berbagai persiapan yang dibutuhkan guna memperbaiki masa depan karirnya. Individu dengan kepedulian karir yang baik menunjukkan pandangannya ke depan dan yakin akan masa depannya dengan usaha dalam mewujudkan perencanaan karirnya.

Individu yang memiliki adaptabilitas karir rendah cenderung menghindari tanggung jawab terhadap perkembangan karirnya. Karakteristik individu tersebut diantaranya tidak menyusun perencanaan karir, menghindar saat mengambil

keputusan mengenai karirnya atau keputusan lainnya yang berkaitan dengan karirnya. Selanjutnya individu dengan kepedulian karir rendah cenderung menyerahkan tanggungjawabnya kepada pihak lain. Kasus ini dapat dilihat ketika atasan memberikan tugasnya dalam tim, dirinya cenderung menghindar dari tanggungjawabnya dan membiarkan rekan lain untuk menyelesaikannya.

b. Memiliki pengendalian karir

Individu yang memiliki pengendalian karir yang baik memiliki keyakinan untuk bertanggung jawab terhadap karirnya dengan membangun karir sendiri. Karakteristik yang memiliki pengendalian karir lebih fokus terhadap karirnya dengan membuat berbagai alternatif mengenai pilihan karir dan tidak pernah terpuruk ketika menghadapi kegagalan dalam pelaksanaan karir yang telah direncanakan.

Individu dengan pengendalian karir rendah, dirinya cenderung menyerah ketika mengalami tekanan dalam melaksanakan pekerjaannya, terpuruk ketika menghadapi kegagalan dalam pelaksanaan perencanaan karir, atau ketika hasil yang diperoleh dari pekerjaannya yang tidak memuaskan. Karakteristik individu dengan pengendalian karir akan bingung dalam melaksanakan pekerjaannya, melakukan prokrastinasi, dan impulsif dalam mengambil keputusan.

c. Memiliki keingintahuan mengenai karir

Individu dengan keingintahuan karir tinggi memiliki antusiasme terhadap pekerjaan tertentu yang dilakukannya selama pengembangan karirnya. Individu ini memiliki karakteristik yang cenderung senang hati dan semangat melakukan pekerjaan bayangan seperti membantu rekannya dalam menganalisa tentang tugas

rekannya. Namun individu dengan keingintahuan mengenai karir yang rendah dirinya cenderung bersikap apatis dan tidak peduli dengan pekerjaannya, bahkan tidak mencoba mempelajari peluang karirnya untuk dikembangkan. Individu dengan keingintahuan karir rendah, dirinya cenderung tidak realistis terhadap dunia pekerjaannya dan pembentukan citra diri yang tidak tepat.

d. Memiliki keyakinan karir

Individu dengan keyakinan karir cenderung menggunakan kemampuannya dalam memecahkan masalah yang sedang dihadapinya. Individu ini mampu mengambil keputusan dengan baik dengan kemampuan yang dimilikinya. Selanjutnya, individu juga memanfaatkan keterbatasan yang dimilikinya sebagai pendukung dalam memenuhi kebutuhan dirinya dalam beradaptasi dengan tantangan yang akan dihadapinya saat berkarir. Keterbatasannya menjadi penggerak baginya untuk memperbaiki diri ketika gagal dalam menyelesaikan masalah dalam karir. Individu yang cenderung pesimis dapat menghambat karir (*career inhibition*) dalam mengikuti perannya dalam organisasi, sehingga dirinya gagal meraih tujuan.

Menurut Skomorovsky dan Sudom (2011) indikator yang mengukur *hardiness* individu tertuju pada kepribadian berikut:

- a. Komitmen, yaitu kesadaran yang dimiliki individu dengan memanfaatkan kemampuannya untuk terlibat dalam seluruh kegiatan yang dapat menunjang karirnya.

- b. Kontrol, yaitu keyakinan individu atas individu yang dapat mengontrol kegiatan keyakinan bahwa individu mampu mengontrol atau mempengaruhi peristiwa yang akan dialaminya.
- c. Tantangan, yaitu kemampuan individu dalam mempersepsikan kesulitan sebagai tantangan sebagai objek yang menarik untuk dipelajari guna mengembangkan kompetensi diri.

Menurut Savickas (dalam Lent & Brown, 2012) aspek dari adaptabilitas karir adalah sebagai berikut:

- a. *Career concern* (kepedulian karir) adalah kesadaran individu akan karirnya, di mana dirinya lebih sadar untuk mempersiapkan diri, menyusun perencanaan karirnya, dan meningkatkan profesionalitas kerjanya guna mengembangkan karirnya.
- b. *Career control* (pengendalian karir) adalah kepercayaan individu akan tanggung jawab terhadap dirinya dengan membangun karir. Karakteristik ini terlihat dari perilaku individu dalam menentukan pilihannya, tegas terhadap dirinya, disiplin dalam bekerja, dan sadar dalam berkarir.
- c. *Career curiosity* (keingintahuan karir) adalah kecenderungan individu dalam mencari informasi mengenai karir yang diminatinya, seperti yakin dalam mencoba dengan hal baru, mencari informasi dan memiliki perasaan ingin tahu yang kuat mengenai peluang karirnya.
- d. *Career confidence* (keyakinan karir) adalah keyakinan dan kepercayaan individu dalam mengambil keputusan karirnya, seperti gigih, berusaha keras dan tekun dalam mengembangkan karirnya.

4. Indikator-indikator Adaptabilitas Karir

Menurut Creed, Fallon, & Hood (2008) menunjukkan indikator yang mengukur adaptabilitas karir dengan mengoperasionalkan karakteristik berikut:

a. Career planning (perencanaan karir)

Perencanaan karir dilakukan untuk meninjau tingkat penyusunan rencana karir dan proses yang telah dilakukannya dengan mengikuti berbagai kegiatan yang relevan dengan tujuan karirnya. Individu cenderung mencari informasi tentang ruang lingkup pekerjaan yang diinginkannya. Individu juga cenderung mengetahui tingkat pemahamannya mengenai aspek-aspek yang diperlukan selama berkarir. Individu mencari berbagai informasi mengenai pekerjaan yang diliputinya, dan ikut merencanakan karir bersama orang lain, seperti turut mengikuti kursus, seminar, atau kegiatan lainnya yang relevan dan berguna bagi karirnya.

b. Self exploration (eksplorasi diri)

Eksplorasi diri adalah keinginan seseorang untuk berjuang dengan menggunakan berbagai sumber daya yang dimilikinya untuk mencari informasi mengenai peluang karir. Proses pencarian informasi untuk mengeksplorasi berbagai sumber daya seperti pendidikan dan pekerjaan yang dibutuhkannya selama berkarir.

c. Environment-career (eksplorasi lingkungan)

Eksplorasi lingkungan adalah proses eksplorasi yang dilakukan individu dalam mengumpulkan peluang karir dari berbagai informasi yang berasal dari lingkungan kerjanya guna meningkatkan karirnya. Individu berusaha untuk mencari informasi dengan memanfaatkan potensi lingkungan kerjanya untuk memperdalam pengetahuannya mengenai tingkat karir yang diinginkannya. Ketika individu berada dalam lingkungan kerja otomatis atasan menjadi pusat penelusuran baginya untuk mencari tahu proses proses pencapaian karirnya dan menjadi paduannya dalam mengeksplorasi karirnya.

d. Decision making (mengambil keputusan)

Individu mampu mengambil keputusan dalam situasi memutuskan pilihan karirnya dengan baik menunjukkan bahwa dirinya mampu menyesuaikan cara yang tepat untuk mengembangkan dirinya. Individu yang telah mengambil keputusan dengan baik memicu dirinya untuk menyusun perencanaan yang tepat untuk memilih kegiatan yang mampu mendukung pengembangan dirinya dalam berkarir.

e. Self regulation (regulasi diri)

Individu yang memiliki regulasi diri yang mampu memiliki kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan berbagai situasi dan tuntutan sosial. Regulasi diri memberikan kesuksesan bagi individu baik di sekolah, pekerjaan atau relasi dengan orang lain. Regulasi diri memberikan dampak positif terhadap mental seseorang.

Menurut Savickas dan Proveli (2012) menyatakan bahwa indikator yang mengukur adaptabilitas karir adalah sebagai berikut:

- a. Kepedulian karir, yaitu ukuran sejauh mana individu sadar dan telah mempersiapkan masa depan sesuai dengan profesi yang dimilikinya. karakteristik yang ditunjukkan orientasi individu terhadap masa depan, mempersiapkan karir, merencanakan karir, dan mengembangkan karir
- b. Kontrol karir, yaitu keyakinan dirinya mengenai tanggung jawab individu dalam mempersiapkan karirnya dan memiliki kontrol pribadi yang dirasakan atas situasi profesi dan masa depannya. Individu perlu bertanggung jawab atas pilihan hidupnya dengan tekun dan tegas dalam membentuk diri dan lingkungan kerjanya dalam menghadapi apa yang mungkin terjadi selanjutnya.
- c. Rasa ingin tahu mengenai karir, yaitu kecenderungan individu dengan memanfaatkan kemampuannya untuk mengeksplorasi lingkungan profesionalnya, seperti mengeksplorasi dan mempelajari jenis pekerjaannya dan peluang dalam meningkatkan karirnya. Individu cenderung memikirkan skenario alternatif yang dieksplorasinya dan mendorong diri untuk mencari tahu tentang dirinya dalam berbagai situasi dan peran profesinya.
- d. Keyakinan karir, yaitu kepercayaan dirinya untuk memecahkan masalah dan kemampuan untuk berhasil untuk mengatasi hambatan yang dihadapi dalam kegiatan profesionalnya. Pengalaman kerja sebagai kegiatan eksplorasi diri, di mana proses pencarian informasi dari pengalaman mampu menghasilkan beberapa aspirasi dan berguna dalam membangun kepercayaan dirinya, kemudian dapat mengaktualisasikan pilihan dengan mengimplementasikan desain pilihan hidupnya.

Menurut Santili, dkk (2017) ada beberapa indikator yang mengukur kemampuan adaptasi karir seseorang, yaitu perhatian individu terhadap karirnya, sikap dan kompetensi yang terkait dalam menyusun perencanaan karir, motivasi dalam bertindak atas penanganan kesadaran dan persiapan karir, dan mampu menanggapi tuntutan lingkungan kerja.

B. *Hardiness*

1. Pengertian *Hardiness*

Hardiness merupakan perilaku individu yang memiliki karakteristik tangguh dalam menghadapi stres, di mana teori ini pertama kali dikemukakan oleh Kobasa (1979). Menurut *hardiness* adalah susunan karakteristik individu dalam mempertahankan dirinya menjadi lebih kuat, optimis, dan stabil dalam menghadapi stres dan mengurangi efek negatif dari permasalahan yang dihadapinya dengan mulai menerima keadaan. Selanjutnya Franken (2002) mengembangkan teori Kobasa, di mana *hardiness* adalah karakteristik individu yang berani dalam menghadapi masalah, mampu mengendalikan stres terhadap permasalahan dan ikut terlibat dalam mengatasinya, serta optimis dalam perubahan adalah sebagai kesempatan dalam pengembangan diri agar lebih baik.

Menurut Maddi (2013) menyebutkan bahwa *hardiness* digambarkan melalui ketangguhan mental individu yang muncul sebagai pola sikap dan strategi secara bersama mampu memfasilitasi dalam mengubah kondisi stres yang menjadi pengganggu dalam menyelesaikan masalah menjadi potensi pertumbuhan

peluang. Karakteristik *hardiness* individu terlihat dari keinginan untuk menambah pengalaman dan mendapatkan hasil lebih baik, menganggap ancaman sebagai proses dasar perubahan diri menjadi lebih baik, menghadapi stres atau tekanan dari masalah hidupnya, serta mendapatkan makna eksistensial dalam hidupnya (Maddi, 2017). Kemudian Pengestu (2019) menjelaskan *hardiness* sebagai suatu sikap atau kepribadian individu yang melibatkan kemampuannya dalam mengendalikan peristiwa yang tidak menyenangkan, memberikan makna positif dari peristiwa tersebut, serta terbuka untuk perubahan.

Sementara itu, Santrock (2012) menyatakan *hardiness* merupakan karakteristik kepribadian individu ditandai dengan komitmen terhadap pengembangan diri, memiliki pengendalian terhadap keterbatasan kemampuannya, dan mempersepsikan masalah sebagai suatu tantangan dalam proses pengembangan diri. Menurut Nevid, Rathus, dan Greene (2014) *hardiness* secara psikologis adalah kumpulan *trait* yang dimiliki individu dalam mengatasi stres yang dialami melalui komitmen, tantangan dan pengendalian. Ivancevich, ddk (2007) juga menggambarkan bahwa *hardiness* merupakan ciri kepribadian individu yang mampu mempertahankan respon dirinya terhadap stres. Individu yang memiliki *hardiness* yang baik memiliki pengendalian diri yang baik, memiliki komitmen terhadap aktivitas yang dilakukannya dalam hidup dan menganggap perubahan sebagai sebuah tantangan.

Menurut Safira (2021) *hardiness* adalah karakter psikologis individu yang melibatkan kemampuannya dalam mengendalikan kejadian yang tidak menyenangkan menjadi suatu kejadian yang bermakna positif bagi dirinya,

sehingga dirinya terlepas dari stress dalam dirinya. Amiruddin dan Ambarini (2014) menjelaskan *hardiness* adalah suatu kepribadian atau gaya kognitif yang dimiliki individu dengan adanya komitmen, kontrol, dan keberaniannya dalam menghadapi tantangan. *Hardiness* dapat dilihat dari individu yang mampu menunjukkan kinerja dengan baik dengan kondisi kesehatan seadanya serta tekanan dari pekerjaannya. Individu yang memiliki karakter *hardiness* percaya bahwa dirinya dapat mengontrol dan mempengaruhi kondisi yang dialaminya, memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya, memiliki nilai-nilai, tujuan, dan orientasi yang jelas mengenai hidupnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *hardiness* adalah karakteristik dari kepribadian individu yang menganggap sebuah peristiwa yang memberikan tekanan dan menimbulkan stres sebagai suatu tantangan yang harus dilewati dan menjadi kesempatan baginya untuk belajar dengan kemampuan yang dimilikinya. *Hardiness* mampu memberikan kemampuan resiliensi yang baik bagi individu ketika menghadapi situasi yang tidak menyenangkan dan penuh tekanan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Hardiness*

Menurut Florian, dkk (dalam Hamida & Izzati, 2022) faktor-faktor yang mampu mempengaruhi *hardiness* adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan dalam membuat perencanaan realistis. Ketika individu dihadapi dengan permasalahan, langkah pertama yang akan dilakukannya adalah membuat perencanaan dengan rasional dan mampu menemukan solusi dari penyelesaian masalah yang dihadapinya.

- b. Rasa percaya diri yang tinggi dan memiliki citra diri yang positif. Individu yang memiliki rasa percaya diri diikuti dengan citra diri positif akan terbiasa dengan tekanan dan penyebab stres mampu dilewatinya dengan tenang.
- c. Keterampilan komunikasi dan kapasitas mengelola perasaan yang kuat dan impulsif. Individu dengan karakteristik ini akan menunjukkan usaha yang baik dalam mencari solusi dalam menyelesaikan masalahnya dengan mengarahkan keterampilan komunikasinya dan mengelola perasaan yang tepat dalam menyelesaikan masalahnya.

Menurut Bissonete (dalam Nirwana, Putra, & Yusra, 2014) faktor-faktor yang menyebabkan kepribadian *hardiness* adalah sebagai berikut:

- a. Penguasaan pengalaman

Penguasaan pengalaman memiliki titik fokus pada perkembangan proses adaptasi dengan lingkungan. Individu memahami struktur lingkungan dengan baik, sehingga menumbuhkan rasa kontrol diri dalam proses adaptasi. Individu mampu mengarahkan persepsi kontrol atas lingkungan mengarah pada intuisi penguasaan menjadi pengalaman. Individu yang memiliki penguasaan pengalaman akan memiliki keterampilan yang dibutuhkan dan sesuai dengan prospek yang dibutuhkan untuk berhasil, serta mampu meningkatkan kepribadian *hardiness*.

- b. Pola asuh orangtua

Pola asuh keluarga akan memberikan dampak signifikan terhadap perilaku anak. Jika orangtua menunjukkan sikap optimis, maka anak akan mencontohnya dan optimis dengan kemampuan yang dimilikinya, sehingga anak mampu

mengatasi persoalan dan memiliki ketahanan mental dalam menyelesaikan masalah. Sebaliknya jika orangtua menunjukkan sikap pesimis ketika menghadapi tantangan, maka anak akan mudah menyerah dalam menyelesaikannya. Hubungan kekeluargaan yang hangat, positif, suportif, dan peduli yang ditunjukkan orangtua demi kesejahteraan anak dan sesuai dengan kebutuhan anak akan mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan nilai-nilai *hardiness*. Optimisme menjadi faktor pelindung dalam meningkat dan sumber dasar bagi *hardiness* individu serta menjadi kapasitas untuk bertahan dan resilien dalam menghadapi tantangan.

Menurut Maddi (2013) faktor yang mendukung untuk setiap indikator *hardiness* dalam diri individu akan dijabarkan sebagai berikut:

a. Tantangan (*challenge*)

Pengembangan *hardiness* yaitu melalui orang tua sebagai mentor serta orang terdekat yang berpengaruh dan mendukung individu dalam *coping* pemecahan masalah, menciptakan lingkungan positif dengan interaksi sosial yang suportif dan perawatan diri yang menguntungkan. Tantangan dapat dikembangkan individu ketika melakukan interaksi bersama orang tua, di mana orang tua mengajarkan keberanian dengan memberikan kesempatan baginya untuk menyelesaikan permasalahan secara mandiri. Orang tua memberikan pendidikan awal sebagai langkah penguatan mental individu. Sebaliknya, jika orang tua gagal dalam mengembangkan mental individu, dirinya cenderung menyerah karena merasa terancam atas masalah tersebut dibandingkan tertantang saat mengelola peristiwa yang penuh tekanan. Faktor yang mendorong

b. Komitmen (*commitment*)

Orang tua memberikan penguatan dan penerimaan dalam interaksi dengan anak dengan cara menunjukkan penerimaan, ketertarikan, dan penguatan agar anak dapat merasa didukung sehingga mereka dapat melihat lingkungannya sebagai sesuatu yang menarik dan berharga.

c. Kontrol (*control*)

Kontrol diri dapat dikembangkan melalui pemberian tugas yang tidak terlalu mudah ataupun sulit sehingga individu dapat mengembangkan *sense of mastery* atau perasaan dapat menguasai tugas yang diberikan. Jika tugas terlalu mudah, individu tidak akan merasakan *sense of accomplishment* (dapat menyelesaikan tugas dengan baik) namun jika terlalu sulit tingkatan tugas yang diberikan individu akan merasa gagal dan tidak berdaya karena tidak dapat menyelesaikan tugas tersebut.

3. Aspek-aspek *Hardiness*

Menurut Kobasa dkk. (dalam Daneshamooz & Alamolhodaie, 2012) mengemukakan aspek *hardiness* yang terdiri dari:

- a. Komitmen, yaitu memahami aktivitas kehidupan seseorang sebagai sesuatu yang berharga untuk diri dan orang lain.
- b. Tantangan, yaitu memahami perubahan dari pada stabilitas sebagai bagian yang diharapkan dan normal dari kehidupan, serta melihat perubahan sebagai bermanfaat bagi pengembangan pribadi.

- c. Kontrol, yaitu memahami diri sendiri sebagai memiliki kontrol pribadi atas peristiwa kehidupan yang penting.

Menurut Nevid, Rathus, dan Greene (2014) mengatakan aspek dari *hardiness* adalah sebagai berikut:

- a. Komitmen adalah tingkat keyakinan individu dalam melakukan aktivitas yang dilakukannya dan mampu melibatkan diri sepenuhnya terhadap pekerjaan dalam memenuhi tanggung jawabnya. Individu yang memiliki komitmen terhadap tanggung jawabnya, menunjukkan perilaku *hardiness* dengan tidak menjauhkan dari situasi dan pekerjaannya, bahkan tidak pernah mencobanya sekalipun.
- b. Tantangan adalah kepercayaan individu mengenai perubahan sebagai suatu hal yang normal. Individu *hardiness* yang baik, dirinya tidak terpaku pada situasi stabil dan pekerjaan, tetapi tertantang untuk mengatasinya atau perubahan.
- c. Pengendalian, yaitu kontrol diri yang kuat terhadap hidup di mana individu percaya dan bertindak sesuai dengan keyakinannya. Keyakinan tersebut menunjukkan dirinya yang menentukan *reward* dan hukuman yang akan diterima dalam hidup. *Reward* dan hukuman adalah hasil dari tindakannya.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) menyebutkan bahwa aspek-aspek dari kepribadian *hardiness* adalah sebagai berikut:

- a. *Commitment* adalah kecenderungan individu dalam melibatkan diri dalam kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kemampuan dalam menentukan tindakan yang tepat untuk dilaksanakannya saat menghadapi

masalah, serta tidak mudah menyerah walaupun dalam kondisi kesulitan dan merasa tertekan. Kondisi yang tertekan bagi individu, dirinya akan melakukan strategi *coping* yang sesuai dengan nilai, pengetahuan dan keterampilan yang miliknya, serta tujuan yang terdapat dalam dirinya.

- b. *Control* adalah kecenderungan individu dalam menerima dan percaya diri dapat mengontrol atau mempengaruhi kejadian tertentu berdasarkan pengalamannya saat berhadapan dengan berbagai hal yang tidak terduga.
- c. *Challenge* adalah kecenderungan individu dalam memandang perubahan hidupnya sebagai suatu hal yang wajar dan dirinya yakin mampu mengantisipasi terhadap perubahan tersebut, serta menganggapnya sebagai tantangan yang bermanfaat bagi pengembangan diri.

4. Indikator-indikator *Hardiness*

Menurut Maddi (2013) indikator yang mengukur *hardiness* yang dimiliki individu adalah sebagai berikut:

- a. Komitmen (*commitment*) adalah sikap keterikatan individu ketika melakukan sesuatu dan beranggapan bahwa dirinya sebagian bagian dari kegiatan tersebut, serta ikut andil dalam menjalankan perannya. Individu dengan sikap komitmen tinggi akan menganggap ancaman dari pekerjaannya sebagai konsekuensi yang timbul dari pekerjaannya dan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan tersebut.
- b. Kontrol (*control*) adalah aspek *hardiness* yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam menghadapi situasi yang menantang dengan memiliki kontrol diri yang baik terhadap timbulnya tekanan atau stres, dimana dirinya memilih

terus bertahan dan maju dengan pekerjaannya. Individu yang memiliki kontrol diri yang baik, tentunya merasa percaya diri mampu menyelesaikan semua masalah yang dihadapi dalam menjalankan profesinya di dunia kerja.

- c. Tantangan (*challenges*) adalah sikap individu yang berkaitan dengan rasa penasarannya berbagai hal yang berkaitan dengan pengembangan dirinya, dan menganggap situasi sulit menjadi sebuah tantangan untuk mengembangkan potensi dirinya dalam menambah pengalaman untuk meningkatkan produktivitas kinerjanya sebagai anggota organisasi.

Menurut Franken (2002) indikator yang mengukur *hardiness* dijabarkan berdasarkan aspeknya adalah sebagai berikut:

- a. Kontrol, yaitu keyakinan individu yang mempengaruhi pengendalian dirinya atas apa yang terjadi dalam hidupnya. Bentuk perilaku pada indikator ini yaitu:
 - 1) Relat dan terampil dalam membuat keputusan yang baik dan bijak
 - 2) Memiliki perasaan yang otonom dan yakin dengan adanya pilihan yang diambil dan tepat.
 - 3) Melihat peristiwa yang menyebabkan stres adalah bagian dari kehidupannya.
 - 4) Memiliki motivasi dalam mencapai prestasi yang sesuai dengan tujuannya.
- b. Komitmen, yaitu keyakinan dalam mengartikan kehidupan itu bermakna dan memiliki tujuan. Bentuk perilaku pada indikator ini yaitu:
 - 1) Memiliki ketertarikan dan rasa ingin tahu yang kuat mengenai kehidupan.
 - 2) Memiliki keyakinan dan ketahanan dalam diri.

- 3) Rela mencari bantuan atau dukungan sosial dari lingkungannya
 - 4) Mampu mengenal nilai-nilai pribadi yang unik dan tujuannya.
- c. Tantangan, yaitu menanamkan keyakinan dalam diri bahwa hal-hal yang sulit dilakukan dan dicapainya adalah sebagai sesuatu yang umum terjadi dalam hidup. Bentuk perilaku pada indikator ini yaitu:
- 1) Menunjukkan pendekatan yang fleksibel dalam menghadapi orang lain atau kondisi tertentu.
 - 2) Memiliki pandangan yang positif dan optimis.
 - 3) Rela dan tidak takut mengambil resiko yang membangun.
 - 4) Merasa berharga dan mampu menerima keunikan dalam dirinya sebagai suatu keberkahan.

Menurut Pangestu (2019) indikator-indikator yang mampu mengukur *hardiness* individu adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki komitmen yang kuat terhadap aktivitas yang sedang dilakukan dengan tujuan dan prioritas dalam hidup.
- b. Memiliki kontrol diri yang baik dalam menghadapi peristiwa yang terjadi
- c. Perubahan dipandang sebagai tantangan yang harus dihadapi selama menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.

C. Hubungan Adaptabilitas Karir dengan *Hardiness*

Individu yang bisa beradaptasi dengan karirnya memiliki kemampuan untuk dapat memenuhi tekanan dunia kerja. Tekanan kerja cukup tinggi yang dirasakan oleh pegawai dinas kesehatan Aceh di mana tenaga kesehatan harus bekerja dengan ancaman yang tinggi terhadap penularan pandemi. Perubahan

lingkungan kerja mengakibatkan stres yang dirasakan pegawai namun hal itu tidak menurunkan kinerja pegawai dalam mengatasi penyebaran COVID-19 disamping tugas kesehatan utamanya. Tenaga kesehatan tidak mengeluh dan tetap bekerja, sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan dan mencari solusi penyelesaiannya.

Tenaga kesehatan tetap optimis dan percaya diri akan mampu beradaptasi dengan karirnya serta yakin dalam pengembangan karir yang dimilikinya dan mencari solusi yang tepat untuk memutuskan penyebaran tersebut dan memberikan pembinaan kepada masyarakat akan manfaatnya vaksin sehingga provinsi Aceh mampu mencegah penularan COVID-19 dalam skala besar. Bentuk sikap ini menunjukkan *hardiness* yang dimilikinya tinggi, sehingga kesuksesan yang diperoleh sebagai bukti dari kinerja yang baik yang ditunjukkan pegawai.

Individu yang memiliki tingkat *hardiness* tinggi, maka mampu meningkatkan kepribadiannya dalam melibatkan kemampuan dan mengendalikan kejadian yang tidak menyenangkan dan mampu memberikan makna positif dibalik kejadian tersebut (Rosulin & Paramita, 2016). Sebaliknya, individu yang memiliki *hardiness* rendah dirinya tidak melibatkan diri pada kejadian yang tidak menyenangkan dan tidak mampu mengendalikannya (Nurtjahjanti & Ratnaningsih, 2011).

Individu melakukan pertahanan diri dengan baik dan membuat dirinya tidak mudah menyerah serta tetap semangat akan pekerjaannya sehingga dirinya dengan mudah memikirkan masa depan karirnya. Ketangguhan individu dalam menghadapi tantangan menunjukkan peraturan hidup yang pantang menyerah,

mampu mengendalikan situasi yang ada dalam hidupnya dan mampu mencari solusi dalam mengendalikan situasi yang ada. Individu mampu beradaptasi dengan lingkungan yang baru yang akan dihadapinya. Memandang perubahan tersebut sebagai masa transisi dari jabatan yang dimilikinya saat ini untuk menempuh jabatan yang lebih tinggi dan berbagai ancaman yang dihadapi tidak membuatnya tertekan akan tetapi menjadi suatu pembelajaran baginya untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuannya.

Hardiness dapat diukur melalui dimensi komitmen secara garis besar semakin berkomitmen individu terhadap karirnya maka dirinya akan mampu beradaptasi dengan baik sesuai profesi yang dimilikinya saat ini (Triwardhani, 2014). Kontrol dalam *hardiness* mengacu pada kecenderungan individu untuk percaya pada kemampuan dirinya sendiri dan mengatur kehidupan karirnya. Hal ini menunjukkan kontrol sebagai kemampuan individu dalam beradaptasi dengan karirnya (Triwardhani, 2014). Sedangkan tantangan adalah cenderung menganggap perubahan sebagai dorongan dan kesempatan untuk berkembang dari pada sebagai ancaman terhadap keamanan (Triwardhani, 2014). Karakter individu yang memiliki *hardiness* yang baik menganggap masa transisi sebagai sebuah tantangan sehingga dirinya mempunyai kesempatan untuk berkembang dan mudah dalam beradaptasi dalam karirnya.

Coetzee dan Harry (2015) menunjukkan bahwa *hardiness* memiliki hubungan positif dengan adaptabilitas karir pada karyawan *call center*. *Hardiness* membantu individu untuk mengatasi arah strategi aktif dalam mengatasi masalah, mencari dukungan dan memperkuat adaptabilitas karirnya. Karyawan dengan

hardiness rendah, maka ketika dihadapkan pada beban tugas yang berat, sehingga hal tersebut membuat stres pada karyawan serta merasa sangat terbebani dengan karirnya.

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Arikunto (2013) hipotesis penelitian sebagai jawaban alternatif dari suatu penelitian yang perlu dibuktikan kebenarannya atas permasalahan yang hendak ditelitinya. Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini terdapat dua pilihan jawaban dari masalah penelitian, yaitu:

H_a : Adanya hubungan signifikan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pegawai di Dinas Kesehatan Aceh

H_0 : Tidak ada hubungan signifikan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pegawai di Dinas Kesehatan Aceh

Berdasarkan hipotesis penelitian di atas dapat disimpulkan jika H_a diterima dan H_0 ditolak, maka semakin tinggi *hardiness* yang dimiliki pegawai menunjukkan semakin tinggi adaptabilitas karir pegawai. Sebaliknya jika H_a ditolak dan H_0 diterima, maka semakin rendah *hardiness* yang dimiliki pegawai menunjukkan semakin rendah adaptabilitas karir pegawai

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel bebas (X) : *Hardiness*
2. Variabel terikat (Y) : Adaptabilitas Karir

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel yang akan diukur dalam penelitian ini akan dijabarkan sebagai berikut:

1. *Hardiness*

Menurut Franken (2002) *hardiness* adalah karakteristik individu yang berani dalam menghadapi masalah, mampu mengendalikan stres terhadap permasalahan dan ikut terlibat dalam mengatasinya, serta optimis dalam perubahan adalah sebagai kesempatan dalam pengembangan diri agar lebih baik. Selanjutnya indikator yang mengukur variabel psikologis ini dipaparkan oleh Franken (2002) yaitu kontrol, komitmen dan tantangan.

2. Adaptabilitas Karir

Menurut Savickas dan Provelli (2012) adaptabilitas karir adalah kemampuan yang berasal dari regulasi diri atau kapasitas diri seseorang yang digunakan untuk memecahkan masalah yang asing dan kompleks yang terdapat dalam tugas-tugas pekerjaan, transisi kerja, dan trauma yang muncul dari pekerjaan. Kemudian variabel adaptabilitas karir dalam penelitian ini akan diukur

berdasarkan indikator yang dipaparkan oleh Savickas dan Provelli (2012) yaitu kepedulian, kontrol, rasa ingin tahu dan keyakinan terhadap karir.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Populasi penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja di lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Aceh sebanyak 479 pegawai. Rincian mengenai jumlah pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Distribusi Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh

No	Bagian	Jumlah Anggota Strata
1	Sekretariat	102
2	Kesehatan Masyarakat	58
3	Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	53
4	Pelayanan Kesehatan	83
5	Sumber Daya Kesehatan	55
6	UPTD Laboratorium Kesehatan	79
7	UPTD Balai Pelatihan Kesehatan	49
Total Pegawai		479

Sumber: Dokumentasi, 2022

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013). Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* dilakukan pada tingkat toleransi kesalahan sebesar 5% yang sesuai dengan karakteristik penelitian ini yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{479}{1 + 479(5\%)^2}$$

$$n = \frac{479}{1 + 479(0,0025)}$$

$$n = \frac{479}{1 + 1,1975}$$

$$n = \frac{479}{2,1975}$$

$$n = 217,97$$

$$n = 218$$

Setelah melakukan substitusi jumlah populasi pada rumus *Slovin* diperoleh jumlah sampel sebanyak 218 pegawai dari 479 pegawai di wilayah kerja Dinas Kesehatan Provinsi Aceh. Selanjutnya, untuk pemilihan sampel dapat dilakukan dengan teknik *probability sampling* yaitu *proportional stratified random sampling*. Teknik *proportional stratified random sampling* adalah teknik pemilihan sampel heterogen dan berstrata dimana setiap sampel diambil dari setiap sub bagian populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota dalam kelompok tersebut, kemudian dipilih secara acak (Azwar, 2010). Adapun jumlah masing-masing kelompok akan disubstitusikan melalui persamaan berikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan:

- N_i = Jumlah anggota strata
- N = Jumlah populasi (479 pegawai Dinas Kesehatan Aceh)
- n_i = Jumlah strata
- n = Jumlah sampel (218 pegawai)

Setelah dilakukan penjabaran untuk setiap jumlah anggota untuk setiap bidang tugas, maka jumlah sampel yang dihasilkan untuk setiap bagian dapat diinterpretasikan pada tabel berikut:

Tabel 2
Distribusi Jumlah Sampel sesuai *Proportional Stratified Random Sampling*

No	Bagian	Jumlah Anggota	Jumlah Sampel
1	Sekretariat	102	47
2	Kesehatan Masyarakat	58	26
3	Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	53	24
4	Pelayanan Kesehatan	83	38
5	Sumber Daya Kesehatan	55	25
6	UPTD Laboratorium Kesehatan	79	36
7	UPTD Balai Pelatihan Kesehatan	49	22
Total Sampel			218

Sumber: Analisis *Proportional Stratified Random Sampling*, 2022

Berdasarkan tabel di atas, di mana hasil penentuan jumlah anggota sampel untuk setiap kelompok bagian maka total sampel yang digunakan sebanyak 218 pegawai. Sampel yang dijadikan responden untuk memperoleh data penelitian akan dipilih secara acak dengan jumlah yang telah ditentukan untuk setiap strata atau kelompok bagian.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu mendistribusikan kuisioner kepada sampel. Sampel sebagai responden dalam penelitian ini akan diberikan lembar kuisioner untuk mengisi pernyataan sesuai dengan pendapat dan kondisinya masing-masing (Sugiyono, 2013). Poin dari setiap aitem kuisioner ditentukan dengan skala *likert*. Skala ini telah dimodifikasi di mana alternatif jawaban hanya terdapat empat kriteria yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Tetapi, untuk jawaban netral atau ragu-ragu akan dihilangkan untuk menjaga keakuratan data (Azwar, 2012).

Setiap indikator dari masing-masing variabel penelitian akan disajikan dalam bentuk pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Aitem *favorable* adalah pernyataan sikap yang berisi hal positif mengenai objek sikap di mana responden pro atau mendukung suatu objek yang ingin diungkap. Sebaliknya aitem *unfavorable* adalah pernyataan yang berisi hal negatif mengenai objek sikap di mana responden kontra atau menolak terhadap suatu objek yang ingin diungkap (Azwar, 2012). Adapun rincian mengenai bobot penilaian aitem kuisisioner berdasarkan skala *likert* sesuai dengan interpretasi pada tabel berikut:

Tabel 3
Bobot Penilaian Pernyataan *Favorable* dan *Unfavorable*

No	Alternatif Jawaban	Pernyataan	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1	Sangat Setuju (SS)	4	1
2	Setuju (S)	3	2
3	Tidak Setuju (TS)	2	3
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Sumber: Azwar, 2012

Berdasarkan tabel di atas terdapat petunjuk mengenai bobot nilai skala *likert* dari jawaban responden untuk aitem *favorable* dan *unfavorable*. Selanjutnya, rincian susunan skala penelitian untuk setiap variabel berdasarkan indikator yang ingin diukur, maka peneliti akan menjabarkan variabel tersebut sebagai berikut:

1. Skala *Hardiness*

Skala *hardiness* yang digunakan dalam penelitian ini untuk diukur adalah dengan menggunakan indikator yang dipaparkan oleh Franken (2002) yaitu kontrol, komitmen, dan tantangan. Aitem dari skala *hardiness* yang disusun dalam penelitian ini 30 pernyataan kemudian dibagi menjadi 15 aitem *unfavourable* dan

15 aitem *favourable*. Rincian mengenai aitem yang dijabarkan sesuai dengan indikator dari *hardiness* akan diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel 4
Blue Print Skala Hardiness Sebelum Uji Coba

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>		
1	Kontrol	4, 14, 20, 24, 28	1, 11, 17, 21, 27	10	33,3%
2	Komitmen	5, 9, 15, 18, 25	6, 10, 16, 19, 26,	10	33,3%
3	Tantangan	2, 7, 12, 22, 29	3, 8, 13, 23, 30	10	33,3%
Total		15	15	30	100%

Sumber: Instrumen Penelitian, 2022

2. Skala Adaptabilitas Karir

Skala adaptabilitas karir yang digunakan dalam penelitian ini untuk diukur adalah dengan menggunakan indikator yang dipaparkan oleh Savickas dan Proveli (2012) yaitu kepedulian karir, kontrol karir rasa ingin tahu terhadap karir, dan keyakinan karir. Aitem dari skala adaptabilitas karir yang disusun dalam penelitian ini 32 pernyataan kemudian dibagi menjadi 16 aitem *unfavourable* dan 16 aitem *favourable*. Rincian mengenai aitem yang dijabarkan sesuai dengan indikator dari adaptabilitas karir akan diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel 5
Blue Print Skala Adaptabilitas Karir Sebelum Uji Coba

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>		
1	Kepedulian karir	1, 11, 21, 31	4, 9, 14, 24	8	25%
2	Kontrol karir	5, 10, 15, 25	8, 18, 28, 30	8	25%
3	Rasa ingin tahu terhadap karir	3, 13, 23, 29	2, 12, 22, 32	8	25%
4	Keyakinan karir	7, 17, 19, 27	6, 16, 20, 26	8	25%
Total		16	16	32	100%

Sumber: Instrumen Penelitian, 2022

E. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas aitem merupakan seberapa cermat suatu aitem dalam mengukur apa yang ingin diukur (Azwar, 2010). Uji validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana aitem-aitem mencakup keseluruhan kawasan isi objek dan cerminan ciri atribut yang hendak diukur (Azwar, 2010). Uji Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi merupakan validitas substantif yang berfokus pada konseptualisasi dan sejauh mana konsep-konsep tersebut sebelumnya telah ditampilkan di dalam kajian literatur (Azwar, 2010). Validitas akan diuji secara rasional oleh ahli atau *professional judgement* yaitu dosen pembimbing.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji untuk mengukur tingkat kepercayaan suatu alat ukur. Aitem dapat dikatakan reliabel jika memberikan hasil yang relatif sama bila diuji beberapa kali pada subjek yang sama (Azwar, 2010). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *Cronbach Alpha* dengan SPSS Version 23.0 for Windows, di mana uji reliabilitas bisa dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan. Skala penelitian ini dapat dikatakan reliabel bila memenuhi kriteria nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Azwar, 2010).

F. Analisis Data

Analisis yang tepat dengan tujuan penelitian ini adalah uji korelasi, di mana uji tersebut dapat menganalisis ada atau tidaknya hubungan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh. Namun, sebelum melakukan uji korelasi data, maka data penelitian ini terlebih dahulu dilakukan uji asumsi untuk mengetahui uji hipotesis yang tepat

untuk dilakukan. Adapun uji asumsi dalam penelitian ini akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian data untuk meninjau ada atau tidaknya data terdistribusi normal. Uji normalitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Kolmogrov-Smirnov Test* dengan bantuan *SPSS Version 23.0 for Windows*. Analisis ini dilakukan agar dapat mengetahui distribusi berdasarkan data (Gunawan, 2015). Kemudian untuk kriteria pengambilan keputusan dari uji normalitas adalah jika $p > 0,05$ maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika $p < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal (Gunawan, 2015).

b. Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear dari variabel *hardiness* sebagai variabel independen terhadap adaptabilitas karir sebagai variabel dependen. Uji linearitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Test for Linearity* dengan bantuan *SPSS Version 23.0 for Windows* (Gunawan, 2015). Kemudian untuk kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas adalah jika $p < 0,05$ maka antar variabel memiliki hubungan linear, sebaliknya jika $p > 0,05$ maka antar variabel tidak memiliki hubungan linear (Gunawan, 2015).

2. Uji Hipotesis

Berdasarkan rancangan hipotesis dalam penelitian ini untuk meninjau hubungan antar variabel, maka uji hipotesis yang tepat digunakan adalah uji korelasi. Uji korelasi adalah analisis perhitungan dalam menentukan keeratan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independent. Uji korelasi dilakukan melalui analisis *Bivariat Spearman rho* melalui *SPSS Version 23.0 for Windows* (Gunawan, 2015). Pemilihan korelasi *Spearman rho* untuk melihat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen tanpa memperhatikan data harus berdistribusi normal (Gunawan, 2015). Uji korelasi dapat ditinjau dengan taraf signifikansi 1% atau 5%. Kriteria pengambilan keputusan hipotesis korelasi ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,01 yaitu jika nilai $p < 0,01$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sebaliknya jika nilai $p > 0,01$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (Gunawan, 2015). Adapun kategori keeratan hubungan antara variabel dalam uji korelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
Nilai Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Positif	Tingkat Hubungan	Interval Koefisien negative
0,00-0,19	Sangat Lemah	(-0,80) – (-1,00)
0,20-0,39	Lemah	(-0,60) – (-0,79)
0,40-0,59	Cukup	(-0,40) – (-0,59)
0,60-0,79	Kuat	(-0,20) – (-0,39)
0,80- 1,00	Sangat Kuat	(0,00) – (-0,19)

Sumber: Gunawan, 2015

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan Penelitian

Orientasi kancan dilakukan untuk pengenalan awal mengenai kondisi objek penelitian. Penelitian ini dilakukan pada salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang kesehatan yaitu Dinas Kesehatan Provinsi Aceh. Instansi ini terletak di Jl. Tgk. Syech Mudawali No. 6, Kampung Baru, Baiturrahman, Kp. Baru, Kec. Baiturrahman, Kota Banda Aceh, Aceh 23116.

1. Sejarah Berdirinya Dinas Kesehatan Provinsi Aceh

Dinas Kesehatan Provinsi Aceh sebelumnya bernama Instansi Kesehatan (IKES). IKES daerah istimewa Aceh berdiri pada tahun 1959 yang terletak di *basecamp* antara Jepang, tepatnya berada di daerah Blang Padang. Akan tetapi, pada tahun 1977 bangunan IKES dirobohkan. Kemudian pada tahun 1998 instansi pemerintah yang bergerak di bidang kesehatan ini kembali dibangun dan berubah menjadi Kantor Wilayah (Kanwil) daerah istimewa Aceh. Setelah proses perbaikan dan renovasi. Tepatnya tahun 2000 Kanwil daerah istimewa Aceh bergabung dengan dinas kesehatan Provinsi Aceh dan berubah nama menjadi Dinas Kesehatan Aceh yang dapat kita lihat sampai sekarang.

Saat ini Dinas Kesehatan Provinsi Aceh dibawah kepemimpinan dr. Hanif. Dinas Provinsi Aceh terdiri dari beberapa bagian yang memiliki bidang tugas masing-masing. Bagian tersebut di antaranya Sekretariat, Kesehatan Masyarakat, Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, pelayanan kesehatan, sumber daya kesehatan, UPTD Laboratorium Kesehatan, dan UPTD Balai Pelatihan Kesehatan.

2. Visi dan Misi Dinas Kesehatan Provinsi Aceh

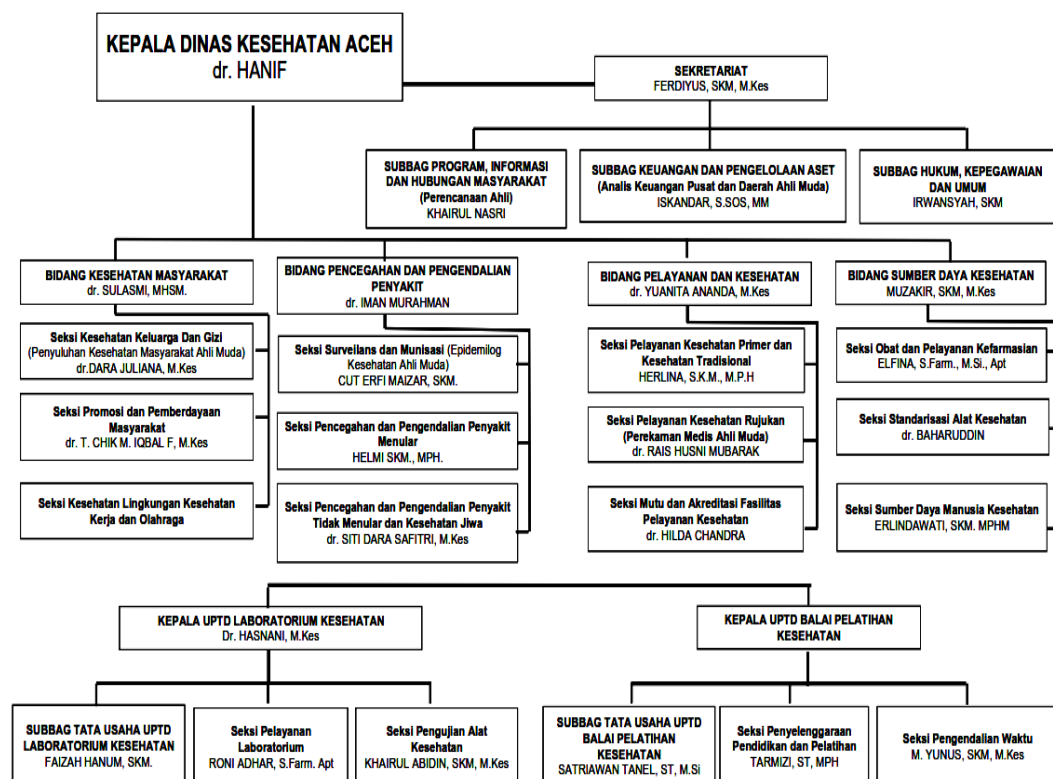
a. Visi

“Aceh Sehat Yang Islami, Mandiri, Berkeadilan, dan Sejahtera”

b. Misi

- 1) Peningkatan mutu pemberian jaminan kesehatan masyarakat
- 2) Investasi sumber daya manusia sejak dini
- 3) Peningkatan kemandirian masyarakat untuk hidup sehat
- 4) Penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang adil, bermutu, merata, dan terjangkau
- 5) Peningkatan dan pendayagunaan sumber daya kesehatan
- 6) Penyelenggaraan manajemen kesehatan yang baik

3. Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Provinsi Aceh



Gambar 1. Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Provinsi Aceh

B. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian menjadi tahapan pertama yang harus dipenuhi peneliti sebelum melaksanakan penelitian agar terhindari dari kesalahan yang tidak diinginkan. Peneliti perlu melakukan perizinan dengan mengurus surat permohonan izin kepada pihak terkait. Selanjutnya, peneliti perlu menyusun alat ukur untuk melakukan uji instrumen agar memperoleh skala yang layak pakai dan reliabel

1. Pengurusan Surat Izin

Pengurusan surat izin penelitian ini diperlukan sebagai langkah formal dalam melakukan penelitian yang dapat memberikan keleluasaan bagi peneliti untuk mengambil data. Peneliti mengajukan permohonan izin penelitian kepada pihak Akademik Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh pada tanggal 25 Juli 2022. Selanjutnya pihak Universitas mengeluarkan surat permohonan izin penelitian yang ditujukan kepada pihak Dinas Kesehatan Provinsi Aceh yang telah disahkan oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Surat yang dikeluarkan oleh pihak Universitas pada tanggal 26 Juli 2022 ditandai dengan nomor surat 274/UM.M₆/F/2022.

Bentuk balasan dari surat permohonan izin yang dikeluarkan Universitas, pihak Dinas Kesehatan Provinsi Aceh memberikan izin kepada peneliti untuk mengambil penelitian di instansinya. Surat telah melakukan penelitian yang dikeluarkan pihak Dinas dikeluarkan pada tanggal 27 Juli 2022 dengan nomor surat 050/1625/VII/2022. Akhirnya, peneliti dapat dengan leluasa mengambil data

dengan mendistribusikan skala kepada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh baik dalam proses uji coba instrumen dan juga pengambilan data penelitian.

2. Penyusunan Alat Ukur

Skala yang diukur dalam penelitian ini adalah skala *hardiness* dan skala adaptabilitas karir yang disusun berdasarkan rancangan indikator dan ditentukan dengan bobot poin dari skala *likert*. Skala *hardiness* disusun sebanyak 30 aitem yang dijabarkan berdasarkan indikator yang dipaparkan oleh Franken (2002) yaitu kontrol, komitmen, dan tantangan. Pada skala adaptabilitas karir disusun sebanyak 32 aitem yang dijabarkan berdasarkan pendapat Savickas dan Proveli (2012) yaitu kepedulian karir, kontrol karir rasa ingin tahu terhadap karir, dan keyakinan karir.

C. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dimulai pada tanggal 22-23 Juli 2022 dalam rangka pengambilan data uji coba instrumen yang disebarkan secara acak kepada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh. Skala yang diuji coba diisi oleh responden di luar sampel. Selanjutnya, peneliti mengumpulkan data dengan cara tabulasi data ini agar mempermudah untuk mendiskriminasikan aitem yang tidak layak pakai melalui uji reliabilitas. Setelah melakukan analisis uji reliabilitas, pada skala *hardiness* diperoleh 21 aitem yang layak pakai dari 30 aitem uji coba, sedangkan pada skala adaptabilitas karir diperoleh 24 aitem yang layak pakai dari 32 aitem.

Pada tanggal 31 Juli – 7 Agustus 2022, peneliti mendistribusikan skala kepada 218 responden yang dipilih dengan standar bagian tugas Dinas Kesehatan Provinsi Aceh untuk proses pengambilan data penelitian. Skala didistribusikan secara langsung kepada sampel, namun sebagian pegawai juga melakukan

pengisian data melalui *Google Form*. Penyebaran *link* dilakukan melalui *Whatsapp Group* yang disebar oleh pimpinan masing-masing bagian. Setelah 218 sampel yang terdiri dari tujuh bagian tugas dan sesuai dengan jumlah yang ditentukan dalam penelitian ini, peneliti melakukan tabulasi data penelitian.

D. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Sebelum memasuki proses uji coba instrumen. Peneliti terlebih dahulu melakukan penyusunan alat ukur. Prosedur ini dimulai dengan penentuan indikator yang tepat untuk membuat skala penelitian. Setelah rancangan skala berhasil terbentuk, peneliti melakukan validasi isi. Validasi isi dilakukan melalui analisis rasional oleh ahli yaitu dosen pembimbing (*Professional judgement*). Setelah beberapa kali perbaikan untuk memperoleh aitem skala yang sesuai antara pernyataan dengan indikator, peneliti menyusun skala sesuai dengan *blue print*.

b. Hasil Diskriminasi Aitem

Peneliti mendistribusikan skala untuk diuji coba. Uji coba dilakukan kepada 30 responden yang merupakan pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh secara acak. Selanjut dilakukan diskriminasi aitem untuk mendapatkan aitem-aitem yang layak pakai pada penelitian ini. Diskriminasi aitem dilakukan melalui analisis *Cronbach's Alpha* dengan SPSS Version 23.0 for Windows. Adapun output dari analisis *Cronbach's Alpha* terdapat nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang menjadi nilai pembanding untuk menyeleksi aitem yang layak atau tidak untuk dipakai pada skala penelitian. Kategori aitem yang layak pakai adalah jika memenuhi nilai *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,30$ (Azwar,

2012). Hasil dari diskriminasi aitem pada skala *hardiness* setelah dianalisis uji coba dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Hasil Diskriminasi Aitem Skala *Hardiness* Setelah Uji Coba

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Kontrol	4, 14, 20, 24, 28	<u>1</u> , <u>11</u> , 17, 21, <u>27</u>	10
2	Komitmen	5, 9, 15, 18, <u>25</u>	<u>6</u> , 10, 16, 19, 26,	10
3	Tantangan	<u>2</u> , 7, 12, 22, <u>29</u>	<u>3</u> , 8, 13, <u>23</u> , 30	10
Total		15	15	30

Ket: Nomor yang dihitamkan dan garis bawah untuk aitem yang tidak layak

Sumber: Pengolahan Data SPSS Version 23.0, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan pada skala *hardiness* terdapat aitem yang tidak layak pakai karena tidak memenuhi nilai *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,30$ sehingga perlu didiskriminasi. Aitem yang digugurkan terdapat pada nomor 1, 2, 3, 6, 11, 23, 25, 27, dan 29. Kemudian hasil dari aitem organisasi yang telah didiskriminasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8
Hasil Analisis Skala *Hardiness* Setelah Aitem Tidak Layak Pakai Dibuang

No	Indikator	Aitem		Jumlah
		Layak Pakai	Gugur	
1	Kontrol	7	3	10
2	Komitmen	8	2	10
3	Tantangan	6	4	10
Total		21	9	30

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 23.0, 2022

Berdasarkan tabel di atas terdapat 9 aitem yang digugurkan dan 21 aitem yang digunakan kembali untuk skala penelitian. Aitem yang gugur akan dihapus dari skala *hardiness* dan disusun kembali sebelum didistribusikan untuk pengambilan data penelitian. Selanjutnya hal yang sama juga dilakukan pada skala adaptabilitas karir. Adapun mengenai hasil diskriminasi aitem pada skala adaptabilitas karir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9
Hasil Diskriminasi Aitem Skala Adaptabilitas Karir Setelah Uji Coba

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Kepedulian karir	<u>1</u> , 11, <u>21</u> , 31	4, 9, 14, 24	8
2	Kontrol karir	<u>5</u> , 10, <u>15</u> , 25	8, 18, 28, 30	8
3	Rasa ingin tahu terhadap karir	3, <u>13</u> , <u>23</u> , 29	2, 12, 22, 32	8
4	Keyakinan karir	7, <u>17</u> , <u>19</u> , 27	6, 16, 20, 26	8
Total		16	16	32

Ket: Nomor yang dihitamkan dan garis bawah untuk aitem yang tidak layak pakai

Sumber: Pengolahan Data SPSS Version 23.0, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan pada skala adaptabilitas karir terdapat aitem yang tidak layak pakai karena tidak memenuhi nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30 dan perlu didiskriminasi. Aitem yang digugurkan terdapat pada nomor 1, 5, 13, 15, 17, 19, 21, dan 23. Kemudian hasil dari aitem organisasi yang telah didiskriminasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10
Hasil Analisis Skala Adaptabilitas Karir Setelah Aitem Tidak Layak Dibuang

No	Indikator	Aitem		Jumlah
		Layak Pakai	Gugur	
1	Kepedulian karir	6	2	8
2	Kontrol karir	6	2	8
3	Rasa ingin tahu terhadap karir	6	2	8
4	Keyakinan karir	6	2	8
Total		24	8	32

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 23.0, 2022

Berdasarkan tabel di atas terdapat 8 aitem yang digugurkan dan 24 aitem yang digunakan kembali untuk skala penelitian. Aitem yang gugur akan dihapus dari skala *hardiness* dan disusun kembali sebelum didistribusikan untuk pengambilan data penelitian.

c. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji untuk mengukur tingkat kepercayaan suatu alat ukur. Aitem dapat dikatakan reliabel jika memberikan hasil yang relatif sama bila diuji beberapa kali pada subjek yang sama (Azwar, 2010). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *Cronbach Alpha* dengan SPSS Version 23.0 for Windows, di mana uji reliabilitas bisa dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh aitem pertanyaan. Skala penelitian ini dapat dikatakan reliabel bila memenuhi kriteria nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Azwar, 2010). Adapun mengenai hasil dari uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Aitem
Sebelum aitem tidak layak pakai dibuang		
<i>Hardiness</i>	0,875	30
Adaptabilitas Karir	0,891	32
Setelah aitem tidak layak pakai dibuang		
<i>Hardiness</i>	0,913	21
Adaptabilitas Karir	0,929	24

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 23.0, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas nilai *Cronbach Alpha* pada skala *hardiness* dan skala adaptabilitas karir terdapat peningkatan setelah aitem tidak layak dibuang. Pada skala *hardiness* sebelum aitem tidak layak dibuang diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,875 dari 30 aitem. Kemudian setelah 9 aitem yang tidak layak pakai dibuang, diuji reliabilitas kembali nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,913 dari 21 aitem yang layak pakai. Pada skala adaptabilitas karir sebelum aitem tidak layak pakai dibuang maka diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,891 dari 32 aitem, namun setelahnya nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,929 dari 24 aitem yang layak di pakai pada skala penelitian. Jadi, pada kedua

skala baik sebelum dan sesudah aitem tidak layak dibuang diperoleh nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 dan skala dapat dikatakan reliabel.

E. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

a. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh. Jumlah subjek dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus *Slovin* dengan taraf kesalahan sebesar 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 218 pegawai dari 479 pegawai yang bekerja di Dinas Kesehatan Provinsi Aceh. Teknik yang digunakan adalah teknik *probability sampling* yaitu *proportional stratified random sampling* yang terbagi kedalam tujuh bagian tugas Dinas Kesehatan Provinsi Aceh. Adapun secara rinci mengenai proporsional subjek penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12
Strata Proporsional Subjek Penelitian

Bidang Tugas		Frequency
Valid	Sekretariat	47
	Kesehatan Masyarakat	26
	Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	24
	Pelayanan Kesehatan	38
	Sumber Daya Kesehatan	25
	UPTD Laboratorium Kesehatan	36
	UPTD Balai Pelatihan Kesehatan	22
	Total	218

Sumber: Data Penelitian, 2022

Tabel di atas menunjukkan skala yang didistribusikan secara acak keseluruhan jumlah sampel sesuai dengan penentuan proporsional sampel. Skala

penelitian didistribusikan kepada 218 pegawai untuk setiap bagian dengan proporsi yang telah ditentukan. Adapun pembagian jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 47 pegawai dari bagian Sekretariat, 26 pegawai dari bagian Kesehatan Masyarakat, 24 pegawai dari bagian Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, 38 pegawai dari bagian Pelayanan Kesehatan, 25 pegawai dari Sumber Daya Kesehatan, 36 pegawai dari UPTD Laboratorium Kesehatan, dan 22 pegawai dari bagian UPTD Balai Pelatihan Kesehatan. Berbeda halnya dengan dengan skala uji coba didistribusikan kepada 30 pegawai yang merupakan bagian dari populasi penelitian ini yaitu pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh. Pemilihan responden untuk uji coba dipilih secara acak dan bukan bagian dari sampel penelitian.

b. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian untuk menggambarkan gambaran penelitian secara statistik dengan fokus terhadap penyajian dan klasifikasi data. Klasifikasi merupakan tingkat kategorisasi perilaku *hardiness* dan adaptabilitas karir yang dimiliki oleh pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh. Kemudian klasifikasi ini akan ditempatkan sesuai dengan jenjang tertentu bagi setiap pegawai dan bersifat kontinu untuk setiap variabel yang diukur (Azwar, 2012). Adapun jenjang tersebut dibagi dengan tingkat rendah, sedang, dan tinggi.

Sebelum menentukan jenjang kategorisasi, peneliti perlu melakukan analisis deskripsi statistik melalui *SPSS Version 23.0 for Windows* untuk memperoleh nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi. Adapun

hasil dari deskripsi statistik pada data penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13
Deskripsi Statistik Data Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Hardiness	218	53	82	63.00	5.324
Adaptabilitas Karir	218	49	93	73.55	8.317
Valid N (listwise)	218				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 23.0, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dilihat nilai rata-rata dan standar deviasi pada kedua skala. Pada skala *hardiness* diperoleh nilai rata-rata sebesar 63 dan nilai standar deviasi sebesar 5,324, sedangkan pada skala adaptabilitas karir diperoleh nilai rata-rata sebesar 73,55 dan nilai standar deviasi sebesar 8,317. Nilai rata-rata dan standar deviasi setiap skala penelitian ini diperlukan untuk menentukan nilai rentang kategorisasi menggunakan rumus kategorisasi Azwar (2012) yang terbagi menjadi kategori rendah, sedang, dan tinggi untuk masing-masing skala. Adapun persamaan dari kategorisasi Azwar (2012) untuk setiap jenjang kategori adalah sebagai berikut:

$$\text{Rendah} = X < (\bar{X} - 1.SD)$$

$$\text{Sedang} = (\bar{X} - 1.SD) \leq X < (\bar{X} + 1.SD)$$

$$\text{Tinggi} = (\bar{X} + 1.SD) \leq X$$

Nilai rata-rata dan standar deviasi sebelumnya disubstitusikan kedalam rumus kategorisasi di atas, sehingga diperoleh persamaan untuk setiap jenjang kategori pada skala *hardiness* dan skala adaptabilitas karir pada tabel berikut:

Tabel 14
Kategorisasi Skala *Hardiness* dan Adaptabilitas Karir Pegawai

Kategorisasi	Variabel
--------------	----------

	<i>Hardiness</i>	Adaptabilitas Karir
Rendah	$X < 58$	$X < 65$
Sedang	$58 \leq X < 68$	$65 \leq X < 82$
Tinggi	$68 \leq X$	$82 \leq X$

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai kategorisasi untuk jenjang rendah, sedang, dan tinggi. Sebelum menentukan nilai rentang masing-masing jenjang skala penelitian perlu diketahui terlebih dahulu nilai terendah atau minimum dan nilai tertinggi atau maksimum. Skala *hardiness* pada kategori rendah dimulai pada rentang nilai antara 53 – 57, kategori sedang berada pada rentang nilai antara 58 – 67, sedangkan kategori tinggi berada pada rentang nilai antara 68 – 82. Kemudian pada skala adaptabilitas karir dengan kategori rendah dimulai pada rentang nilai antara 49 – 64, kategori sedang berada pada rentang nilai antara 65 – 81, sedangkan kategori tinggi berada pada rentang nilai antara 81 – 93.

Setelah ditentukan nilai rentang setiap kategori masing-masing skala penelitian. Selanjutnya dianalisis frekuensi dan persentase untuk skala *hardiness* dan skala adaptabilitas karir pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh melalui analisis statistik yaitu *descriptive frequency* melalui SPSS version 23.0 for Windows. Hasil dari analisis frekuensi dan persentase kategorisasi skala *hardiness* dan skala adaptabilitas karir pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh terdapat pada tabel berikut:

Tabel 15
Persentase Kategorisasi *Hardiness* dan Adaptabilitas Karir Pegawai

Variabel	Rentang Frekuensi Persentase Data Penelitian			Total
<i>Hardiness</i>	Rendah (53 - 57)	Sedang (58 - 67)	Tinggi (68 - 82)	218
	32	149	37	

	(14,7%)	(68,3%)	(17%)	
Adaptabilitas Karir	Rendah (49 - 64)	Sedang (65 - 81)	Tinggi (82 - 93)	218
	22 (10,1%)	158 (72,5%)	38 (17,4%)	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 23.0, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dilihat mayoritas dari pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh memiliki *hardiness* dengan kategori sedang sebanyak 149 pegawai atau 63,8%, dan pada kategori tinggi sebanyak 37 pegawai atau 17%, sedangkan minoritas *hardiness* pegawai berada pada kategori rendah sebanyak 32 pegawai atau 14,7%. Kemudian untuk adaptabilitas karir dari Dinas Kesehatan Provinsi Aceh, mayoritas pegawai juga berada pada kategori sedang sebanyak 158 pegawai atau 72,5%, dan diikuti pada kategori tinggi sebanyak 38 pegawai atau 17,4%, sedangkan minoritas adaptabilitas karir pegawai berada pada kategori rendah sebanyak 22 pegawai atau 10,1%. Data ini menunjukkan semakin tinggi *hardiness* yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula adaptabilitas karir yang dimilikinya.

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian data untuk meninjau ada atau tidaknya data terdistribusi normal. Uji normalitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Kolmogrov-Smirnov Test* dengan bantuan SPSS Version 23.0 for Windows (Gunawan, 2015). Kemudian untuk kriteria pengambilan keputusan dari uji normalitas adalah jika $p > 0,05$ maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika $p < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Adapun hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16
Hasil Uji Normalitas

Skala	<i>Kolmogrov-Smirnov Test</i>	Sig. (p)	Hasil	Kesimpulan
<i>Hardiness</i>	0,119	0,000	$P < 0,05$	Tidak Terdistribusi Normal
Adaptabilitas Karir	0,106	0,000	$P < 0,05$	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 23.0, 2022

Berdasarkan hasil dari uji *Kolmogrov Smirnov Test* pada tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi p untuk uji normalitas pada kedua skala sebesar 0,000. Pada skala *hardiness* menunjukkan signifikansi normalitas sebesar 0,000 maka $p < 0,05$ sehingga data tidak terdistribusi normal, begitu juga pada skala adaptabilitas karir menunjukkan menunjukkan signifikansi normalitas sebesar 0,000 maka $p < 0,05$ sehingga data tidak terdistribusi normal. Jadi data penelitian ini tidak terdistribusi normal dan tidak memenuhi syarat uji asumsi parametris.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear dari variabel *hardiness* sebagai variabel independen terhadap adaptabilitas karir sebagai variabel dependen. Uji linearitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Test for Linearity* dengan bantuan SPSS Version 23.0 for Windows (Gunawan, 2015). Kemudian untuk kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas adalah jika $p < 0,05$ maka antar variabel memiliki hubungan linear, sebaliknya jika $p > 0,05$ maka antar variabel tidak memiliki hubungan linear. Hasil dari uji linearitas pada data penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 17
Hasil Uji Linearitas

Linearitas	F	p	Hasil	Kesimpulan
Adaptabilitas Karir*Hardiness	147,051	0,000	$p < 0,05$	Linear

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 23.0, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai F yang diperoleh sebesar 147,051 dengan nilai signifikansi p sebesar 0,000 jadi $p < 0,05$ sehingga kedua variabel memiliki hubungan linear. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel Hardiness dan variabel Adaptabilitas Karir menunjukkan memenuhi uji asumsi.

c. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji asumsi, data ini menunjukkan tidak terdistribusi normal, namun memiliki hubungan linear antara kedua variabel penelitian. Oleh karena itu, uji korelasi penelitian ini tidak dapat dianalisis dengan salah satu teknik statistik parametrik yaitu korelasi *Pearson* untuk menganalisis hubungan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pegawai. Solusi lainnya, peneliti dapat menggunakan teknik statistik nonparametrik (Gunawan, 2015).

Uji statistik nonparametrik adalah uji statistik yang tidak membutuhkan akan asumsi-asumsi mengenai sebaran data populasinya yaitu data tidak harus berdistribusi normal (Gunawan, 2015). Statistik nonparametrik yang ekuivalen dengan uji korelasi *Pearson* adalah uji korelasi *Spearman rho*. Pemilihan korelasi *Spearman rho* untuk melihat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen tanpa memperhatikan data harus berdistribusi normal (Gunawan, 2015). Kriteria pengambilan keputusan hipotesis melalui uji korelasi adalah jika nilai $p < 0,01$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, sebaliknya jika nilai p

$> 0,01$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (Gunawan, 2015). Hasil dari analisis korelasi *Spearman rho* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 18
Correlations

			Hardiness	Adaptabilitas Karir
Spearman's rho	Hardiness	Correlation Coefficient	1.000	.554**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	218	218
	Adaptabilitas Karir	Correlation Coefficient	.554**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	218	218

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 23.0, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi p sebesar 0,000 di mana $p < 0,01$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, ada hubungan signifikan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh dilihat dari nilai koefisien korelasi kedua variabel diperoleh sebesar 0,554. Hubungan positif dan cukup kuat terbentuk antara *hardiness* dan adaptabilitas karir pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh. Jadi, semakin tinggi *hardiness* yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi adaptabilitas karir yang dimiliki pegawai. Sebaliknya, semakin rendah *hardiness* yang dimiliki pegawai, maka semakin rendah adaptabilitas karir yang dimiliki pegawai

F. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan ada hubungan signifikan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh dilihat dari nilai signifikansi p sebesar 0,000 sehingga $p < 0,01$. Nilai

koefisien korelasi kedua variabel di peroleh sebesar 0,554 artinya nilai koefisien ini memiliki tanda positif, sehingga *hardiness* memiliki hubungan positif yang cukup kuat dengan adaptabilitas karir pegawai. Jadi, semakin tinggi *hardiness* yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi adaptabilitas karir pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *hardiness* yang dimiliki pegawai, maka adaptabilitas karir pegawai juga ikut rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rosulin dan Paramita (2016) di mana hasil penelitiannya menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir individu. Selanjutnya, Kevin (2021) juga menunjukkan hasil yang sama, dimana terdapat hubungan signifikan dengan arah hubungan positif dan cukup kuat antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir. Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh mampu mengelola stres dengan baik dan mengubah pola pikirnya bahwa suatu tantangan merupakan proses pembelajaran untuk mengembangkan diri. Tantangan tersebut tentunya tidak terlepas dari stres, akan tetapi pegawai mengingat bahwa tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat adalah sebagai proses perencanaan masa depan karirnya.

Data penelitian ini menunjukkan mayoritas pegawai memiliki *hardiness* pada kategori sedang sebanyak 149 pegawai dan pada kategori tinggi sebanyak 37 pegawai. Kemudian adaptabilitas karir menunjukkan posisi yang sama, di mana mayoritas pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh memiliki adaptabilitas karir pada kategori sedang sebanyak 158 pegawai dan pada kategori tinggi sebanyak 38 pegawai. Data ini membuktikan adanya hubungan positif antara *hardiness* dan

adaptabilitas karir pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh. Penelitian Coetzee dan Harry (2015) juga membuktikan hal yang sama, yaitu adaptabilitas karir dipengaruhi oleh *hardiness* yang dimiliki karyawan, sehingga semakin tinggi *hardiness* maka adaptabilitas karir juga ikut meningkat.

Pegawai optimis mampu menyelesaikan masalah dengan baik di samping keterbatasan yang dimiliki pegawai. Ketika mengalami kendala, setiap pegawai menunjukkan kerjasama yang baik dengan berusaha mencari solusi alternatif untuk memecahkan masalah. Setiap bagian tugas juga saling bekerjasama dan ikut terlibat dalam membantu permasalahan kesehatan. Usaha yang dilakukan pegawai sebagai proses jaminan dirinya terhadap masa depan karirnya. Pegawai dari awal telah memiliki perencanaan karir dalam jangka panjang, yaitu bekerja sesuai dengan bidangnya dan mempelajari berbagai peluang untuk mengembangkan potensi dirinya baik ikut terlibat dalam seminar, bimbingan dan pelatihan (BIMLAT), bimbingan teknologi (BIMTEK), dan membantu rekan lain dimana tugas tersebut tidak sesuai dengan tupoksinya.

Apabila terlibat dalam pekerjaan tim, mayoritas pegawai mampu bekerja secara profesional dengan ikut terlibat dalam pekerjaan tim. Ikatan kerjasama yang terjalin dari berbagai bidang tugas membantu pegawai untuk mendapatkan peluang dalam bereksplorasi dalam berbagai bidang kesehatan yang dapat menunjang karirnya. Pegawai dapat bereksplorasi untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya, tentu akan membantunya untuk menyelesaikan masalah pekerjaannya dengan baik. *Hardiness* membantu individu dalam mengatur arah strategi yang aktif dalam mengatasi masalah yang sulit,

memberikan dukungan terhadap emosional positif individu seperti motivasi untuk memperkuat adaptabilitas karirnya. Individu yang memiliki kepribadian *hardiness* yang kuat dapat membantunya beradaptasi dengan karirnya dengan memanfaatkan kemampuannya dalam menghadapi berbagai masalah yang sulit sekalipun (Coetzee & Harry, 2015).

Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh yang memiliki *hardiness* dan adaptabilitas karir rendah, masih dalam kategori minoritas. Sejauh ini pegawai yang memiliki *hardiness* rendah sebanyak 32 pegawai, sedangkan pegawai dengan adaptabilitas karir rendah sebanyak 22 pegawai. Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh dengan *hardiness* rendah lebih memilih untuk menghindari tugas ketika tingkat kesulitan tugas tersebut membuatnya stres. Sikap menghindar ini menunjukkan pegawai pesimis terhadap kemampuannya. Pegawai kesulitan dalam mencari solusi alternatif untuk menyelesaikan masalah yang diluar kemampuannya, akibatnya pegawai menjadi cemas dan stres dengan beban kerja yang berlebihan. Individu yang menghindari tantangan atau hambatan dalam pekerjaannya, maka dirinya tidak memiliki komitmen karir yang kuat dan tidak mampu memahami diri dengan baik menunjukkan *hardiness* dirinya rendah (Nevid, Rathus, & Greene, 2014).

Individu yang memiliki tingkat *hardiness* rendah dirinya tidak akan melibatkan diri pada kejadian yang tidak menyenangkan dan tidak mampu mengendalikan kejadian tersebut (Nurtjahjanti & Ratnaningsih, 2011). Pegawai tidak berani mengambil resiko untuk mengerjakan pekerjaan diluar tupoksinya, karena baginya tantangan ini menjadi kendala untuk mencapai tujuan karirnya

yaitu takut menghambat masa depan karirnya. Pegawai juga tidak peduli dengan peluang untuk bereksplorasi dengan mempelajari bidang selain tupoksinya, di mana peluang ini sebenarnya dapat menunjang karirnya. Individu dengan adaptabilitas karir rendah tidak mampu berpikir realistis dalam membentuk citra dirinya dan pesimis dalam menghadapi tantangan karir (Savickas & Profeli, 2012).

Tingkat *hardiness* dan adaptabilitas karir pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh secara umum baik dilihat dari jumlah pegawai yang memiliki perilaku tersebut. Namun, masih ada pegawai dengan kategori rendah akibat pesimis dalam menghadapi tantangan dan lebih memilih untuk menghindar dalam menyelesaikan masalah. Masalah ini seharusnya menjadi evaluasi bagi instansi untuk memotivasi pegawai yang mengalami stres ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya. Instansi dapat memberikan pengalaman kerjasama tim yang terdiri dari berbagai bidang tugas dalam lingkup Dinas Kesehatan Provinsi Aceh. Kerjasama ini mampu menciptakan peluang bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya. Instansi perlu melakukan penilaian produktivitas kinerja pegawai dengan memberikan *reward* kepada pegawai dengan kinerja yang baik agar mampu menunjang karirnya.

Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, di mana kelemahan penelitian ini adalah hasil penelitian masih didasarkan pada data. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menunjukkan hasil berdasarkan data. Selanjutnya, peneliti juga tidak dapat melakukan pendampingan kepada responden saat mengisi skala, mengingat jumlah sampel yang relatif besar.

Peneliti tidak dapat melakukan observasi langsung untuk setiap pegawai, sehingga peneliti sulit menggambarkan secara keseluruhan mengenai *hardiness* dan adaptabilitas karir yang dimiliki pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan ada hubungan signifikan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh. *Hardiness* memiliki hubungan positif dan cukup kuat dengan adaptabilitas karir pegawai. Jadi, semakin tinggi *hardiness* yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi adaptabilitas karir pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *hardiness* yang dimiliki pegawai, maka adaptabilitas karir pegawai juga ikut rendah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan signifikan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh, di mana nilai signifikansi p sebesar 0,000 jadi $p < 0,01$ dan H_a diterima. *Hardiness* memiliki hubungan positif yang cukup kuat dengan adaptabilitas karir pegawai di mana koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,554. Jadi, semakin tinggi *hardiness* pegawai, maka semakin tinggi adaptabilitas pada karir pegawai, sebaliknya semakin rendah *hardiness* pegawai, maka semakin rendah adaptabilitas karir pada pegawai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, terdapat beberapa saran yang bisa dijadikan masukan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh

Pegawai harus optimis dan menggali berbagai potensi yang ada dalam dirinya dengan mencoba peluang dengan mencari berbagai alternatif penyelesaian masalah. Diharapkan pegawai mampu berpikir realistis bahwa mencoba berbagai pengalaman di luar tupoksinya bukan menghambat karirnya melainkan proses pengembangan diri demi masa depan karir.

2. Bagi Instansi Dinas Kesehatan Provinsi Aceh

Diharapkan instansi dapat mengevaluasi pegawai dengan *hardiness* dan adaptabilitas karir yang rendah. Instansi dapat meningkatkan motivasi pegawai melalui *reward* berupa kepastian atas jenjang karirnya bagi pegawai yang memiliki kinerja baik. Instansi dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk terlibat dalam pekerjaan bidang lain, seperti sebuah proyek bersama selama pelayanan kesehatan agar pegawai dapat menggali potensi lain dirinya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian serupa dengan menggunakan metode kualitatif agar dapat menggambarkan secara keseluruhan mengenai *hardiness* dan adaptabilitas pada diri pegawai. Kemudian peneliti selanjutnya juga dapat meninjau faktor lain yang mampu mengembangkan *hardiness* atau adaptabilitas karir pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, J. H., & Ambarini, T. K. (2014). Pengaruh hardiness dan coping stress terhadap tingkat stres pada Kadet Akademi TNI-AL. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 3(2), 72-78.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2010). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langer, V., & Sartori, R. (2017). Career adaptability and a strategic competence for career development: An exploratory study of its key predictors, *European Journal of Training and Development*, 41(1), 67-82.
- 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), 90–97.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219-229.
- Daneshamooz, S., & Alamolhodaie, H. (2012). Cooperative learning and academic hardiness on students mathematical performance with different levels of mathematics anxiety. *Educational Research*, 3(3), 270-276.
- Dewantoro, R., & Rahmasari, D. (2021). Hardiness pada perawat perempuan yang menangani covid-19. *Jurnal Penelitian Psikologi*, (8)6, 1-17.
- Franken, R. E. (2002). *Human motivation*. California: Wadsworth.
- Florian, V., Mikulincer, M., & Taubman, O. (1995). Does hardiness contribute to mental health during a stressful real-life situation? The roles of appraisal and coping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 687–695.
- Gunawan, M. A. (2015). *Statistik penelitian bidang pendidikan, psikologi dan sosial*. Yogyakarta: Parama Publishing.
- Hamida, C. S., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan psychological well-being pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(5), 14-25.

- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 145–155.
- _____., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10.
- Info Covid-19 Aceh (2022). Statistik tenaga kesehatan yang meninggal akibat Covid-19. Diakses pada 6 Februari 2022. <https://covid19.acehprov.go.id/>.
- Ivancevich, dkk. (2007). *Perilaku dan manajemen organisasi Jilid 1*. Jakarta: Elangga.
- Kevin, F. A. (2021). Hubungan antara hardiness dengan career adaptability pada mahasiswa tingkat akhir. Naskah Publikasi Program Studi Psikologi.
- Khalik, A., & Awarih, M. (2020). Manajemen birokrasi dalam pengembangan karir dan promosi jabatan di Dinas Kesehatan Kabupaten Polewali Mandar. *MITZAL (Demokrasi, Komunikasi, dan Budaya): Jurnal Ilmu Pemerintahan & Ilmu Komunikasi*, 5(2): 119-209.
- Kobasa, S.C. (1979). Stressful life event personality and health: an inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1-11.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2012). *Career development and counseling: putting theory and research to work*. New Jersey: John Willey & Sons.
- Maddi, S. R. (2013). *Hardiness: Turning stressful circumstances into resilient growth*. New York: Springer.
- Maddi, S. R. (2017). Hardiness as a pathway to resilience under stress. In U. Kumar (Ed.), *The Routledge international handbook of psychosocial resilience* (pp. 104–110). London: Routledge.
- Maree, J. G & Hancke, Y (2011) The Value of Life Design Counselling for an Adolescent who Stutters. *Journal of Psychology in Africa*, 21(3), 479-485.
- Nevid, J.S., Rathus, S. A., & Greene, B. (2014). *Psikolohi abnormal: Di dunia yang terus berubah Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Nirwana, B., Putra, Y. Y., & Yusra, Z. (2014). Gambaran hardiness pada individu dengan disabilitas yang sukses. *Jurnal RAP UNP*, 5(2), 114-124.

- Nurtjahjanti, H., & Ratnaningsih, I. Z. (2011). Hubungan kepribadian hardiness dengan optimisme pada calon tenaga kerja Indonesia (CTKI) wanita di BLKLN Dinakertrans Jawa Tengah. *Jurnal Psikologi*, 10(2), 126-132.
- Olivia, D. O. (2014). Kepribadian hardiness dengan prestasi kerja pada karyawan bank. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan (JIPT)*, 2(1), 115-129.
- Pangestu, N. (2019). *Hardiness pada mahasiswa yang mengerjakan skripsi di Universitas Negeri Semarang, Skripsi* (tidak diterbitkan). Semarang: UNS.
- Patton, W., & McMahon, M. (2015). The systems theory framework of career development: 20 years of contribution to theory and practice. *Australian Journal of Career Development*, 24(3), 50-61.
- Rosulin, R., & Paramita, P.P. (2016). Hubungan antara hardiness dengan adaptabilitas karir pada siswa SMK Kelas XII. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 5(1), 1-11.
- Rottinghaus, P.J., Day, S. X., & Borgen, F. (2005). The career inventory: a measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*. 13(1), 3-24.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34.
- Safira, S. (2021). Hubungan hardiness dengan stres kerja pada karyawan sales di PT. Alfa Scorpit Pekanbaru. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Riau: UIN Sultan Syarif Kasim.
- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., & Nota, L. (2017). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents. *Journal of Career Development*, 44(1), 62-76.
- Santrock, J. W. (2012). *Life span development: perkembangan masa hidup, Jilid I*. (B. Widiasinta, Penerj.). Jakarta: Erlangga.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Skomorovsky, A., & Sudom, A. K. (2011). Role of hardiness in the psychological well being of Canadian forces officer candidates. *Mil Med*. 176(4), 389-396.

- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Tolentino, L. R., dkk. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39–48.
- Triwardhani, D., Yetti, F., & Alfida. (2014). Analisis persepsi terhadap brand aware dan atribut merek pada minuman jus produk UKM Depok. *Ekonomi dan Bisnis*, 1(2):1-16.
- Vagni, M., Maiorano, T., Giostra, V., & Pajardi, D. (2020). Hardiness and coping strategies as mediators of stress and secondary trauma in emergency workers during the COVID-19 pandemi. *Sustainability*, 12(18), 1–27.

Lampiran 1

SKALA TRY OUT HARDINESS

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya tidak termotivasi untuk memperoleh prestasi kerja yang bagus.				
2	Saya berpikir positif mencari solusi meski dalam keadaan stress dalam pekerjaan.				
3	Lingkungan kerja yang baru membuat saya sulit beradaptasi.				
4	Saya yakin dengan keputusan yang diambil saat menyelesaikan masalah.				
5	Bagi saya tantangan kerja sebagai proses eksplorasi pengembangan diri dalam berkarir.				
6	Saya enggan jika harus meminta bantuan dari atasan jika sedang mengalami masalah.				
7	Saya optimis mampu menyelesaikan masalah pekerjaan dengan baik.				
8	Bagi saya masalah pekerjaan menjadi penghambat dalam meningkatkan profesionalitas kerja.				
9	Saya yakin dan bersungguh-sungguh saat menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi.				
10	Saya tidak ingin mengambil tugas yang sulit karena dapat mengancam karir saya.				
11	Saya tidak bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.				
12	Bagi saya masalah pekerjaan menjadi sebuah tantangan untuk pengembangan keterampilan saya.				
13	Saya sulit mengambil keputusan dengan tepat pada saat saya dihipit oleh berbagai permasalahan.				
14	Bagi saya stress merupakan masalah yang harus dihadapi.				
15	Bagi saya tugas yang sulit sekalipun merupakan peluang untuk belajar dan menunjang karir.				
16	Saya sulit mencari solusi penyelesaian ketika menghadapi suatu masalah.				
17	Saya menjadi cemas ketika mengalami kesulitan dalam bekerja.				
18	Ketika saya mengalami masalah dalam pekerjaan, atasan membantu saya jika mengalami masalah dalam pekerjaan.				
19	Saya tidak yakin dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan masalah.				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
20	Saya memiliki motivasi yang kuat dalam mencapai prestasi kerja.				
21	Saya merasa tertekan akibat masalah pekerjaan yang dihadapi.				
22	Saya berani mengambil resiko dalam mengambil keputusan meski dalam tekanan.				
23	Stres membuat saya tidak dapat mencari solusi dalam menyelesaikan masalah.				
24	Saya memberikan usaha yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan				
25	Saya memiliki banyak ide jika dihadapkan dalam sebuah masalah.				
26	Tantangan dalam bekerja membuat saya terkendala dalam mencapai karir yang saya inginkan.				
27	Ketika menyelesaikan masalah, saya ragu dalam mengambil keputusan.				
28	Saya berusaha tetap tenang ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja.				
29	Saya mudah beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja yang baru.				
30	Saya pesimis terhadap kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang saya hadapi.				

Lampiran 2

TABULASI DATA TRY OUT SKALA HARDINESS

Sampel	Skala Aitem Hardiness (X)																													
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
R01	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R02	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	1	3	1	4	4	1	3	4	2	4	1	4	1	4	4	1	1	4	4	4
R03	1	3	2	3	4	1	1	1	3	2	1	3	2	4	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	1
R04	4	2	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4
R05	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3
R06	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3
R07	2	4	3	2	3	3	4	1	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
R08	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3
R09	1	4	3	2	3	1	1	2	3	2	2	4	2	3	3	3	2	2	2	4	1	3	3	1	2	1	4	4	4	3
R10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R11	2	3	3	3	3	1	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3
R12	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2
R13	2	3	2	3	4	4	2	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2
R14	2	4	3	3	4	2	3	3	4	2	1	4	3	4	4	2	2	3	2	4	2	3	4	3	4	2	3	4	4	3
R15	2	4	3	3	4	2	3	3	4	4	1	4	3	4	4	2	4	3	4	4	2	3	4	3	4	2	3	4	4	3
R16	2	3	2	4	3	2	3	3	4	2	2	4	2	4	3	2	3	4	3	4	2	4	1	3	4	3	2	4	4	3
R17	3	3	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	4	1	2	2	3	1	2	1
R18	3	3	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	4	1	2	2	3	1	2	1
R19	1	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
R20	2	4	1	4	3	2	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	2	4	1	4	3	2	4	3
R21	2	4	1	4	3	2	4	3	4	2	2	4	3	4	2	4	3	3	4	2	3	4	2	4	1	4	3	2	4	3
R22	3	3	4	2	3	4	3	2	2	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3
R23	1	3	2	3	4	3	3	1	3	2	1	4	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	2	4	3	2	2	3	3	3
R24	1	3	2	3	4	3	3	1	3	2	1	4	2	3	3	2	3	3	2	4	2	3	2	4	3	2	2	3	3	3
R25	2	3	2	3	3	1	3	3	3	1	1	2	2	2	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
R26	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	1	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	1	2	2	3
R27	4	4	3	4	4	1	4	1	4	2	1	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	1	1	4	3	4
R28	1	4	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	4	3	4	4	2	3	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3
R29	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R30	2	2	1	4	4	1	4	4	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	4	2	1	4	4	3

Lampiran 3

RELIABILITAS SKALA *HARDINESS*1. Sebelum Aitem Skala Uji Coba *Hardiness* Tidak Layak Dibuang**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	30

Item-Total Statistics

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	82.70	123.803	.176	.878
X02	81.57	127.082	.074	.878
X03	82.40	124.455	.176	.877
X04	81.83	117.937	.551	.868
X05	81.47	121.706	.477	.871
X06	82.43	124.944	.124	.880
X07	81.83	119.247	.475	.870
X08	82.40	118.248	.425	.872
X09	81.53	119.568	.601	.868
X10	82.23	118.599	.525	.869
X11	83.17	121.937	.337	.873
X12	81.57	119.151	.549	.869
X13	82.13	116.189	.647	.866
X14	81.63	118.309	.548	.868
X15	81.63	119.689	.535	.869
X16	82.13	120.533	.453	.871
X17	81.97	112.930	.814	.861
X18	81.83	120.144	.627	.868
X19	82.17	115.247	.629	.866
X20	81.47	122.120	.373	.873
X21	82.40	116.593	.640	.866
X22	81.83	121.523	.467	.871
X23	82.03	126.999	.034	.882
X24	81.80	117.614	.554	.868
X25	82.10	127.679	.006	.882
X26	82.27	119.789	.405	.872
X27	82.13	125.982	.085	.880
X28	81.73	120.409	.401	.872
X29	81.77	124.737	.267	.874
X30	82.00	116.207	.648	.866

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	22

Item-Total Statistics

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X04	60.30	95.045	.703	.904
X05	59.93	100.064	.542	.908
X07	60.30	97.803	.525	.908
X08	60.87	97.844	.415	.911
X09	60.00	98.138	.663	.905
X10	60.70	99.183	.449	.909
X11	61.63	102.171	.265	.913
X12	60.03	98.240	.568	.907
X13	60.60	97.559	.536	.908
X14	60.10	97.403	.570	.907
X15	60.10	99.059	.531	.908
X16	60.60	100.179	.425	.910
X17	60.43	92.875	.814	.901
X18	60.30	98.493	.710	.905
X19	60.63	95.689	.586	.906
X20	59.93	101.306	.366	.911
X21	60.87	96.464	.622	.906
X22	60.30	99.321	.576	.907
X24	60.27	95.168	.676	.904
X26	60.73	99.375	.387	.911
X28	60.20	99.476	.411	.910
X30	60.47	95.361	.679	.904

2. Setelah Aitem Skala Uji Coba *Hardiness* Tidak Layak Dibuang

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	21

Item-Total Statistics

Aitem	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X04	58.63	90.240	.712	.906
X05	58.27	94.892	.576	.909
X07	58.63	92.930	.534	.910
X08	59.20	93.269	.406	.914
X09	58.33	93.264	.674	.907
X10	59.03	94.654	.433	.912
X12	58.37	93.275	.584	.909
X13	58.93	92.961	.527	.910
X14	58.43	92.599	.576	.909
X15	58.43	94.185	.539	.910
X16	58.93	95.720	.401	.913
X17	58.77	88.185	.820	.903
X18	58.63	93.689	.716	.907
X19	58.97	91.068	.582	.909
X20	58.27	96.271	.382	.913
X21	59.20	92.028	.604	.908
X22	58.63	94.378	.590	.909
X24	58.60	90.317	.689	.906
X26	59.07	95.237	.350	.915
X28	58.53	94.602	.417	.913
X30	58.80	90.786	.673	.907

Lampiran 4

SKALA TRY OUT ADAPTABILITAS KARIR

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mengikuti pelatihan sesuai bidang keahlian untuk meningkatkan pengetahuan.				
2	Saya tidak berusaha untuk meningkatkan profesionalitas dalam bekerja.				
3	Saya mempelajari peluang kerja dengan mengeksplorasi bidang baru yang dapat menunjang pengembangan karir.				
4	Saya tidak peduli dengan kesempatan dalam mengembangkan profesionalitas dalam berkarir.				
5	Saya bertanggung jawab atas tindakan dalam pekerjaan.				
6	Saya berkarir di bidang yang tidak sesuai dengan keahlian yang saya miliki.				
7	Saya percaya dengan kemampuan saya untuk bekerja diluar tugas pokok supaya menunjang perkembangan karir saya.				
8	Saya mengambil keputusan dengan gegabah mengenai karir saya.				
9	Saya tidak memiliki rencana karir yang jelas di masa depan.				
10	Saya berhati-hati dalam mengambil keputusan akan karir.				
11	Saya memiliki rencana jangka panjang dalam mencapai karir.				
12	Saya acuh terhadap pekerjaan di luar bidang yang ditekuni.				
13	Saya berusaha meningkatkan profesionalitas untuk menunjang karir.				
14	Saya menghindari jika diminta untuk mengikuti pelatihan kerja.				
15	Pertimbangan yang matang merupakan langkah yang harus ditempuh saat berkarir demi masa depan yang gemilang.				
16	Saya menjadi pesimis ketika mengerjakan tugas di luar tupoksi saya.				
17	Saya yakin dapat mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien.				
18	Saya tidak melakukan pertimbangan dengan baik sebelum mengambil suatu keputusan.				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
19	Saya yakin dapat menaklukkan rintangan dalam menghadapi masalah selama berkarir.				
20	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang efektif dan efisien.				
21	Saya mengajukan diri mengikuti pelatihan guna meningkatkan profesionalitas dalam menunjang karir.				
22	Saya tidak ingin terlibat dalam tim ketika untuk menyelesaikan pekerjaan.				
23	Saya tertantang dengan berbagai tugas yang sulit dengan bidang keahlian yang berbeda.				
24	Saya tidak perlu mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan di bidang yang ditekuni.				
25	Saya menyadari bahwa pilihan saya saat ini akan mempengaruhi masa depan berkarir.				
26	Saya tidak mampu melewati rintangan dalam menyelesaikan pekerjaan dan lebih memilih untuk mengabaikannya.				
27	Saya yakin dengan pilihan awal mengenai bidang karir yang saya minati.				
28	Saya tidak peduli dengan pilihan hidup saya saat ini.				
29	Saya senang terlibat dalam pekerjaan tim agar mempelajari profesionalitas kerja dari rekan lainnya.				
30	Saya tidak merasa bertanggung jawab atas pekerjaan saya.				
31	Saya mencari kesempatan untuk berkembang sebagai individu yang profesional dalam bekerja.				
32	Saya tidak peduli dengan peluang untuk bereksplorasi dalam menunjang pengembangan karir.				

Lampiran 5

TABULASI DATA TRY OUT SKALA ADAPTABILITAS KARIR

Sampel	Skala Aitem Adaptabilitas Karir (Y)																															
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
R01	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R02	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	1	4	1	4	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	2	4	2	1
R03	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	3	1	1	1	2	1	2	1	2	1
R04	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R05	3	2	3	2	4	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	1	4	2
R06	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	4	2	3	3	3	2	4	1
R07	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
R08	3	2	4	4	4	2	2	2	2	3	4	4	2	4	2	3	1	4	2	3	4	3	3	2	2	3	4	4	4	2	3	2
R09	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R10	3	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	3	1	3	1	3	2	2
R11	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2
R12	4	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	4	3	2	1	1	2	3	4	4	3	2	1	1	2	3	4	4	3	2	1	2
R13	4	2	3	1	4	2	3	1	2	4	3	4	4	2	3	3	4	2	4	2	3	1	3	1	4	2	4	1	3	2	4	1
R14	4	2	3	1	4	3	3	1	2	4	3	2	4	2	4	3	4	2	2	4	4	2	1	4	2	4	3	2	3	2	3	4
R15	1	2	3	1	2	1	3	3	2	1	1	2	1	2	4	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	1	3	2	3	1	3
R16	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R17	2	4	3	1	4	2	4	2	4	3	4	2	1	3	4	3	2	1	4	3	2	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	4
R18	3	3	4	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R19	3	1	2	1	4	2	3	1	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	1	1	1
R20	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
R21	4	1	4	3	3	2	4	1	1	1	2	2	4	1	4	2	4	2	4	1	4	2	3	1	4	2	4	1	4	1	4	1
R22	4	4	2	3	3	4	1	1	3	3	1	2	4	4	2	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	3	1	3	3	1	2	3
R23	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
R24	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
R25	4	3	4	3	4	1	3	3	4	4	4	4	3	1	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
R26	4	2	3	1	4	2	3	1	2	4	3	4	4	2	3	3	4	2	4	2	3	1	3	1	4	2	4	1	3	2	4	1
R27	3	2	3	2	4	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	1	4	2
R28	2	4	3	1	4	2	4	2	4	3	4	2	1	3	4	3	2	1	4	3	2	3	4	3	2	4	3	2	4	2	3	4
R29	3	1	2	1	4	2	3	1	2	2	1	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	1	2	2	1	1	1
R30	1	2	3	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	2	4	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	2	3	2	3	1	3

Lampiran 6

RELIABILITAS SKALA ADAPTABILITAS KARIR

1. Sebelum Aitem Skala Uji Coba Adaptabilitas Karir yang Tidak Layak Dibuang

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	32

Item-Total Statistics

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	81.43	186.806	-.017	.896
Y2	82.03	171.206	.628	.884
Y3	81.43	171.771	.720	.883
Y4	82.37	171.689	.565	.885
Y5	81.03	184.309	.137	.892
Y6	82.17	176.006	.494	.887
Y7	81.47	172.878	.510	.886
Y8	82.33	170.851	.612	.884
Y9	81.97	171.275	.617	.884
Y10	81.60	170.524	.647	.884
Y11	81.53	169.292	.661	.883
Y12	81.93	167.857	.678	.882
Y13	81.40	188.938	-.102	.898
Y14	82.10	175.955	.456	.888
Y15	81.23	189.220	-.127	.897
Y16	81.90	172.024	.675	.884
Y17	81.57	185.013	.058	.895
Y18	82.20	176.097	.499	.887
Y19	81.23	186.875	-.010	.895
Y20	81.83	172.764	.576	.885
Y21	81.30	186.217	.027	.894
Y22	82.00	175.862	.471	.887
Y23	81.43	185.495	.045	.895
Y24	81.97	171.551	.500	.887
Y25	81.53	177.706	.375	.889
Y26	81.70	174.700	.502	.887
Y27	81.60	170.662	.615	.884
Y28	81.93	175.237	.470	.887
Y29	81.43	174.185	.639	.885
Y30	82.10	177.128	.365	.889
Y31	81.57	171.633	.537	.886
Y32	82.03	170.033	.601	.884

2. Setelah Aitem Skala Uji Coba Adaptabilitas Karir yang Tidak Layak Dibuang

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	24

Item-Total Statistics

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y2	57.73	169.237	.692	.924
Y3	57.13	171.085	.730	.924
Y4	58.07	170.961	.574	.926
Y6	57.87	175.223	.507	.927
Y7	57.17	173.523	.464	.928
Y8	58.03	169.413	.651	.925
Y9	57.67	170.230	.641	.925
Y10	57.30	171.045	.604	.926
Y11	57.23	169.495	.632	.925
Y12	57.63	167.964	.654	.925
Y14	57.80	173.338	.551	.927
Y16	57.60	171.697	.667	.925
Y18	57.90	175.128	.522	.927
Y20	57.53	170.533	.653	.925
Y22	57.70	172.907	.584	.926
Y24	57.67	168.713	.586	.926
Y25	57.23	178.392	.322	.930
Y26	57.40	171.972	.601	.926
Y27	57.30	172.148	.533	.927
Y28	57.63	171.413	.615	.926
Y29	57.13	174.809	.579	.926
Y30	57.80	176.510	.370	.930
Y31	57.27	174.271	.417	.929
Y32	57.73	167.513	.681	.924

Lampiran 7

SKALA PENELITIAN**I. Pengantar Skala**

Dengan Hormat,

Perkenalkan Siti Hajar yang merupakan salah satu Mahasiswi Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dalam rangka menyelesaikan Studi/Tugas Akhir. Saya memohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu untuk mengisi beberapa pertanyaan yang telah disediakan. Saya harapkan Bapak/Ibu dapat mengisi skala ini sesuai dengan pendapat dan kondisi yang Bapak/Ibu rasakan. Semua informasi data yang diterima akan dijaga kerahasiaannya. Atas perhatian dan kesediaan yang Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Sebelum menjawab pertanyaan dalam skala ini, mohon Bapak/Ibu mengisi data berikut terlebih dahulu. (Jawaban yang anda berikan akan diperlakukan secara rahasia).

- A. Nama :(*boleh dikosongkan*)
- B. Usia :
- C. Jenis Kelamin :
- D. Pendidikan :
- E. Bagian Tugas :

Banda Aceh, ...2022

(.....)

II. PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Setiap pernyataan dalam skala dilengkapi empat pilihan jawaban: sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).

1. SS (Sangat Setuju), artinya kondisi Bapak/Ibu sangat sesuai dengan pernyataan yang disajikan.
2. S (Setuju), artinya kondisi Bapak/Ibu sesuai dengan pernyataan yang disajikan.
3. TS (Tidak Setuju), artinya kondisi Bapak/Ibu tidak sesuai dengan pernyataan yang disajikan.
4. STS (Sangat Tidak Setuju), artinya kondisi Bapak/Ibu sangat tidak sesuai dengan pernyataan yang disajikan.

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya yakin dengan keputusan yang diambil saat menyelesaikan masalah.	√			

SKALA HARDINESS

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya yakin dengan keputusan yang diambil saat menyelesaikan masalah.				
2	Bagi saya tantangan kerja sebagai proses eksplorasi pengembangan diri dalam berkarir.				
3	Saya optimis mampu menyelesaikan masalah pekerjaan dengan baik.				
4	Bagi saya masalah pekerjaan menjadi penghambat dalam meningkatkan profesionalitas kerja.				
5	Saya yakin dan bersungguh-sungguh saat menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi.				
6	Saya tidak ingin mengambil tugas yang sulit karena dapat mengancam karir saya.				
7	Bagi saya masalah pekerjaan menjadi sebuah tantangan untuk pengembangan keterampilan saya.				
8	Saya sulit mengambil keputusan dengan tepat pada				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	saat saya dihipit oleh berbagai permasalahan.				
9	Bagi saya stress merupakan masalah yang harus dihadapi.				
10	Bagi saya tugas yang sulit sekalipun merupakan peluang untuk belajar dan menunjang karir.				
11	Saya sulit mencari solusi penyelesaian ketika menghadapi suatu masalah.				
12	Saya menjadi cemas ketika mengalami kesulitan dalam bekerja.				
13	Ketika saya mengalami masalah dalam pekerjaan, atasan membantu saya jika mengalami masalah dalam pekerjaan.				
14	Saya tidak yakin dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan masalah.				
15	Saya memiliki motivasi yang kuat dalam mencapai prestasi kerja.				
16	Saya merasa tertekan akibat masalah pekerjaan yang dihadapi.				
17	Saya berani mengambil resiko dalam mengambil keputusan meski dalam tekanan.				
18	Saya memberikan usaha yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan				
19	Tantangan dalam bekerja membuat saya terkendala dalam mencapai karir yang saya inginkan.				
20	Saya berusaha tetap tenang ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja.				
21	Saya pesimis terhadap kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang saya hadapi.				

SKALA ADAPTABILITAS KARIR

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya tidak berusaha untuk meningkatkan profesionalitas dalam bekerja.				
2	Saya mempelajari peluang kerja dengan mengeksplorasi bidang baru yang dapat menunjang pengembangan karir.				
3	Saya tidak peduli dengan kesempatan dalam mengembangkan profesionalitas dalam berkarir.				
4	Saya berkarir di bidang yang tidak sesuai dengan keahlian yang saya miliki.				
5	Saya percaya dengan kemampuan saya untuk bekerja diluar tugas pokok supaya menunjang perkembangan karir saya.				
6	Saya mengambil keputusan dengan gegabah mengenai karir saya.				
7	Saya tidak memiliki rencana karir yang jelas di masa depan.				
8	Saya berhati-hati dalam mengambil keputusan akan karir.				
9	Saya memiliki rencana jangka panjang dalam mencapai karir.				
10	Saya acuh terhadap pekerjaan di luar bidang yang ditekuni.				
11	Saya menghindari jika diminta untuk mengikuti pelatihan kerja.				
12	Saya menjadi pesimis ketika mengerjakan tugas di luar tupoksi saya.				
13	Saya tidak melakukan pertimbangan dengan baik sebelum mengambil suatu keputusan.				
14	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang efektif dan efisien.				
15	Saya tidak ingin terlibat dalam tim ketika untuk menyelesaikan pekerjaan.				
16	Saya tidak perlu mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan di bidang yang ditekuni.				
17	Saya menyadari bahwa pilihan saya saat ini akan mempengaruhi masa depan berkarir.				
18	Saya tidak mampu melewati rintangan dalam menyelesaikan pekerjaan dan lebih memilih untuk mengabaikannya.				
19	Saya yakin dengan pilihan awal mengenai bidang karir yang saya minati.				
20	Saya tidak peduli dengan pilihan hidup saya saat ini.				
21	Saya senang terlibat dalam pekerjaan tim agar				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	mempelajari profesionalitas kerja dari rekan lainnya.				
22	Saya tidak merasa bertanggung jawab atas pekerjaan saya.				
23	Saya mencari kesempatan untuk berkembang sebagai individu yang profesional dalam bekerja.				
24	Saya tidak peduli dengan peluang untuk bereksplorasi dalam menunjang pengembangan karir.				

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA!

Lampiran 8

TABULASI DATA PENELITIAN

1. Skala *Hardiness*

Identitas Responden					Aitem Skala <i>Hardiness</i> (X)																					
Sampel	Usia	JK	Pendidikan	Bidang	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	Total
R01	52	P	S1/DIV	ULK	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	78
R02	37	P	S1/DIV	ULK	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	57
R03	32	P	D3	ULK	1	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	2	1	3	4	3	4	4	4	3	66
R04	54	P	S1/DIV	ULK	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	62
R05	42	L	S1/DIV	ULK	4	3	4	4	3	2	4	1	4	3	3	2	3	1	4	4	2	3	2	3	3	62
R06	39	P	D3	ULK	3	3	3	3	3	1	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	57
R07	40	P	D3	PK	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
R08	48	P	D3	ULK	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
R09	27	L	D3	ULK	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	79
R10	55	P	S1/DIV	ULK	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	2	2	58
R11	35	P	D3	ULK	3	3	3	2	3	4	3	1	4	3	2	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	61
R12	42	P	S1/DIV	ULK	3	4	4	4	4	3	1	3	1	4	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	63
R13	35	P	D3	ULK	3	3	3	2	3	4	1	4	3	3	4	4	3	4	3	4	1	3	2	3	4	64
R14	36	P	S1/DIV	ULK	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	61
R15	24	P	D3	ULK	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3	3	2	61
R16	40	P	S1/DIV	ULK	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	79
R17	23	P	D3	ULK	4	4	4	1	4	1	4	1	4	4	1	1	4	1	4	1	4	4	1	4	1	57
R18	24	P	D3	ULK	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	1	67
R19	59	P	S1/DIV	ULK	3	3	4	2	4	4	3	1	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	62
R20	46	P	S1/DIV	ULK	4	4	3	4	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	69
R21	32	P	D3	ULK	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	2	65
R22	42	P	S1/DIV	ULK	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	57

Identitas Responden					Aitem Skala Hardiness (X)																							
Sampel	Usia	JK	Pendidikan	Bidang	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	Total		
R51	35	L	S1/DIV	UBPK	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	4	4	2	3	3	3	2	63		
R52	35	P	S1/DIV	SDK	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	59		
R53	40	L	SMA/SMK	SDK	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60		
R54	54	P	S1/DIV	SDK	4	4	4	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	4	3	60		
R55	37	L	S1/DIV	SDK	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	62		
R56	34	L	S1/DIV	KM	4	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	56		
R57	47	P	S1/DIV	KM	3	3	4	2	4	2	3	2	3	4	2	2	3	4	4	2	3	4	2	3	2	61		
R58	50	P	D3	KM	4	3	3	2	4	2	4	1	4	3	1	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	56		
R59	36	L	S1/DIV	KM	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	1	3	4	4	4	1	3	3	3	4	57		
R60	34	P	S1/DIV	KM	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	2	2	59		
R61	42	P	S2	KM	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2	54		
R62	36	P	S1/DIV	KM	3	4	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2	53		
R63	31	L	S1/DIV	KM	4	3	3	2	4	2	4	1	3	3	2	2	3	1	4	2	3	3	2	3	1	55		
R64	37	P	S1/DIV	SKR	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	58		
R65	45	P	S1/DIV	SKR	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	55		
R66	51	P	S2	PK	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	63		
R67	57	P	S2	PK	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	78		
R68	26	P	S1/DIV	PK	3	3	4	2	4	3	3	1	4	4	2	3	3	2	3	4	1	3	3	4	3	62		
R69	51	P	S2	PK	3	4	4	4	4	1	4	2	4	4	3	2	3	2	4	3	1	3	3	3	3	64		
R70	47	P	S2	PK	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	69		
R71	50	P	S1/DIV	PK	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	67		
R72	50	P	S1/DIV	PK	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66		
R73	38	P	S2	PK	4	3	3	3	3	4	3	1	3	3	1	2	3	4	3	2	3	3	3	4	2	60		
R74	49	P	S2	PK	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	65		
R75	45	P	S2	PK	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3	4	69		
R76	44	P	S2	PK	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64		
R77	38	P	S1/DIV	PK	4	4	3	2	4	3	4	2	4	4	3	2	4	4	3	3	2	4	3	4	4	70		
R78	42	P	S1/DIV	PK	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	2	2	3	4	2	3	4	2	4	4	68		

Identitas Responden					Aitem Skala <i>Hardiness</i> (X)																						
Sampel	Usia	JK	Pendidikan	Bidang	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	Total	
R79	40	P	S1/DIV	PK	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	67	
R80	41	P	D3	KM	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	66	
R81	43	L	D3	SDK	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	61	
R82	45	P	D3	SDK	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	60	
R83	42	P	D3	SDK	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	65	
R84	50	L	S2	SDK	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	65	
R85	43	L	D3	SDK	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	66	
R86	51	P	S1/DIV	SDK	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	4	3	4	65	
R87	38	P	S1/DIV	SDK	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	57	
R88	55	P	S1/DIV	SDK	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	2	3	3	61	
R89	55	P	S1/DIV	SDK	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	59	
R90	28	P	D3	SDK	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	60	
R91	45	P	S1/DIV	SDK	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	60	
R92	46	L	S2	SDK	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	82	
R93	29	P	D3	KM	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	
R94	38	P	S1/DIV	KM	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	
R95	35	P	S1/DIV	KM	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	
R96	50	P	D3	KM	3	3	3	2	3	2	4	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	55	
R97	40	P	S1/DIV	KM	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	59	
R98	46	P	S1/DIV	KM	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	58	
R99	45	P	S1/DIV	KM	4	3	4	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	61	
S100	40	P	S2	KM	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	
S101	43	P	S2	KM	4	3	2	2	3	2	2	2	4	4	2	3	3	3	4	1	4	4	2	3	2	59	
S102	50	P	S1/DIV	KM	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	
S103	49	P	S1/DIV	KM	4	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4	2	3	2	61	
S104	54	P	S2	UBPK	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	1	70	
S105	56	L	S3	UBPK	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	1	70	
S106	52	P	S1/DIV	UBPK	3	4	3	3	4	2	4	2	4	4	2	1	4	3	3	1	4	4	1	2	4	62	

Identitas Responden					Aitem Skala <i>Hardiness</i> (X)																						
Sampel	Usia	JK	Pendidikan	Bidang	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	Total	
S107	64	P	S2	UBPK	3	2	2	2	3	3	1	3	1	2	1	3	3	4	2	4	4	4	4	3	1	55	
S108	42	L	S2	UBPK	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	68	
S109	53	P	S2	UBPK	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	63	
s110	50	P	S1/DIV	UBPK	3	4	3	3	4	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	60	
S111	57	P	S2	UBPK	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	57	
S112	50	P	S3	UBPK	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	4	2	3	2	61	
S113	52	P	D3	UBPK	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	63	
S114	58	P	S2	UBPK	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	1	3	3	69	
S115	52	P	S2	UBPK	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	55	
S116	36	L	S1/DIV	UBPK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	61	
S117	42	P	D3	UBPK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	60	
S118	47	P	S1/DIV	UBPK	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	55	
S119	45	L	S2	UBPK	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	4	2	61	
S120	52	P	S2	PPP	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	63	
S121	42	P	S2	PPP	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	61	
S122	51	L	S2	PPP	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	75	
S123	50	P	S1/DIV	PPP	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	63	
S124	32	L	S2	PPP	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	79	
S125	39	L	S2	PPP	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	72	
S126	52	P	S1/DIV	PPP	4	3	4	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	60	
S127	39	L	S1/DIV	PPP	4	3	4	4	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	62	
S128	47	P	S1/DIV	PPP	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	60	
S129	38	P	S1/DIV	PPP	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	59	
S130	47	P	S2	PPP	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	65	
S131	57	P	S1/DIV	PPP	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	65	
S132	42	P	S1/DIV	PPP	4	3	4	3	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	61	
S133	43	P	S2	PPP	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	2	73	
S134	41	P	S1/DIV	PPP	4	4	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	4	2	3	3	62	

Identitas Responden					Aitem Skala <i>Hardiness</i> (X)																										
Sampel	Usia	JK	Pendidikan	Bidang	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	Total					
S135	35	P	S1/DIV	PPP	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	2	4	2	3	3	63					
S136	30	L	S1/DIV	PPP	4	4	4	3	4	3	1	4	2	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	1	69					
S137	41	L	S2	PPP	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	1	3	2	3	4	2	3	2	57					
S138	40	L	S1/DIV	PPP	4	4	4	4	1	2	3	2	4	1	3	2	3	4	3	3	3	2	2	1	2	57					
S139	27	L	S2	PPP	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	64					
S140	57	P	S1/DIV	PPP	4	4	2	2	4	3	4	2	4	3	2	2	4	3	3	3	3	4	1	4	2	63					
S141	32	P	D3	PPP	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	55					
S142	42	P	D3	PPP	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	61					
S143	45	L	SMA/SMK	SKR	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	61					
S144	52	L	S1/DIV	SKR	4	4	4	2	4	2	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	1	70					
S145	29	L	S1/DIV	SKR	4	4	4	1	4	1	4	3	4	4	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	2	61					
S146	42	L	S1/DIV	SKR	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	63					
S147	32	P	S1/DIV	SKR	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	2	67					
S148	41	P	D3	SKR	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	2	67					
S149	40	L	SMA/SMK	SKR	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	2	67					
S150	42	L	S2	SKR	3	3	4	3	3	4	1	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	1	65					
S151	42	L	S2	SKR	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	61					
S152	41	P	S2	SKR	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	74					
S153	30	L	S1/DIV	SKR	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	62					
S154	36	L	S1/DIV	SKR	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	61					
S155	49	P	S1/DIV	SKR	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	1	4	3	3	2	59					
S156	47	P	S1/DIV	SKR	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	61					
S157	27	P	S1/DIV	SKR	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	60					
S158	31	P	S1/DIV	SKR	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	60					
S159	48	P	S1/DIV	SKR	4	3	4	3	3	3	4	2	2	4	3	2	4	3	3	3	2	4	4	3	2	65					
S160	56	L	S2	SKR	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	2	67					
S161	57	L	SMA/SMK	SKR	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	62					
S162	57	L	SMA/SMK	SKR	4	4	4	2	3	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	3	4	2	4	3	63					

Identitas Responden					Aitem Skala <i>Hardiness</i> (X)																						
Sampel	Usia	JK	Pendidikan	Bidang	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	Total	
S163	45	L	SMA/SMK	SKR	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	63	
S164	57	P	S1/DIV	SKR	2	3	4	2	4	1	2	1	2	4	3	2	4	3	4	2	4	4	2	3	2	58	
S165	32	P	D3	SKR	4	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	69	
S166	38	L	SMA/SMK	SKR	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	2	4	3	4	2	3	3	3	4	2	62	
S167	34	P	S1/DIV	SKR	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	69	
S168	54	L	SMA/SMK	SKR	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	2	63	
S169	42	L	S1/DIV	SKR	3	3	4	2	4	2	4	2	4	3	1	2	4	2	4	2	3	3	2	3	4	61	
S170	45	P	S1/DIV	SKR	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	2	65	
S171	39	P	S1/DIV	SKR	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	57	
S172	40	P	D3	SKR	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	61	
S173	49	P	S1/DIV	SKR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	1	67	
S174	38	P	S1/DIV	SKR	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	62	
S175	33	P	S1/DIV	SKR	3	4	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	66	
S176	39	P	S1/DIV	SKR	4	3	3	2	4	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	2	62	
S177	37	P	S1/DIV	SKR	4	4	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1	74	
S178	45	P	S2	PK	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3	4	69	
S179	35	L	S1/DIV	SDK	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	2	3	3	61	
S180	52	L	S1/DIV	SKR	4	4	4	2	4	2	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	1	70	
S181	43	P	D3	SKR	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	2	67	
S182	41	P	D3	PK	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	2	67	
S183	40	L	SMA/SMK	SDK	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	2	67	
S184	30	L	S1/DIV	PK	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	62	
S185	36	L	S1/DIV	PK	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	61	
S186	49	P	S1/DIV	SKR	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	1	4	3	3	2	59	
S187	35	P	S1/DIV	SKR	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	57	
S188	35	P	S1/DIV	PK	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	57	
S189	45	L	SMA/SMK	SDK	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	63	
S190	35	P	D3	PK	3	3	3	2	3	4	1	4	3	3	4	4	3	4	3	4	1	3	2	3	4	64	

Identitas Responden					Aitem Skala <i>Hardiness</i> (X)																							
Sampel	Usia	JK	Pendidikan	Bidang	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	Total		
S191	36	P	S1/DIV	PK	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	61		
S192	24	P	D3	PK	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3	3	2	61		
S193	24	P	D3	SDK	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	1	67		
S194	55	P	S1/DIV	SDK	3	3	4	2	4	4	3	1	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	62		
S195	39	P	S1/DIV	SKR	3	3	4	2	4	4	3	1	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	62		
S196	46	P	S1/DIV	SDK	4	4	3	4	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	69		
S197	46	P	S1/DIV	PK	4	4	3	4	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	69		
S198	32	P	D3	PK	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	2	65		
S199	42	P	S1/DIV	PK	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	57		
S200	34	L	S1/DIV	SKR	2	3	4	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	3	4	2	3	3	1	3	2	53		
S201	34	L	S1/DIV	PK	2	3	4	2	3	2	2	3	3	2	1	2	3	3	4	2	3	3	1	3	2	53		
S202	45	P	D3	SKR	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	57		
S203	40	P	S1/DIV	SKR	3	4	4	4	4	2	3	2	3	4	3	2	4	2	4	4	2	4	4	4	1	67		
S204	37	P	S1/DIV	PK	4	3	3	2	3	2	4	2	3	4	2	2	4	2	3	2	3	4	2	3	2	59		
S205	23	P	D3	PK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63		
S206	40	P	S1/DIV	SKR	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	59		
S207	42	L	S2	PK	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	68		
S208	46	P	S2	PK	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	63		
S209	48	P	S1/DIV	PK	3	4	3	3	4	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	60		
S210	51	P	S2	PK	3	4	4	4	4	1	4	2	4	4	3	2	3	2	4	3	1	3	3	3	3	64		
S211	47	P	S2	PK	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	69		
S212	38	P	S2	PK	4	3	3	3	3	4	3	1	3	3	1	2	3	4	3	2	3	3	3	4	2	60		
S213	38	P	S2	PK	4	3	3	3	3	4	3	1	3	3	1	2	3	4	3	2	3	3	3	4	2	60		
S214	38	P	S1/DIV	SDK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	59		
S215	47	P	S2	SDK	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2	65			
S216	49	P	S2	PK	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	65		
S217	41	P	S1/DIV	SDK	4	4	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	4	2	3	3	62		
S218	41	L	S2	SKR	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	1	3	2	3	4	2	3	2	57		

2. Skala Adaptabilitas Karir (

Identitas Responden					Aitem Skala Adaptabilitas Karir (Y)																									
Sampel	Usia	JK	Pendidikan	Bidang	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Total	
R01	52	P	S1/DIV	ULK	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	91	
R02	37	P	S1/DIV	ULK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	69	
R03	32	P	D3	ULK	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	86	
R04	54	P	S1/DIV	ULK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	71	
R05	42	L	S1/DIV	ULK	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	57	
R06	39	P	D3	ULK	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	67	
R07	40	P	D3	PK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	1	3	4	3	3	74	
R08	48	P	D3	ULK	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	70	
R09	27	L	D3	ULK	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	1	4	4	79	
R10	55	P	S1/DIV	ULK	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	70	
R11	35	P	D3	ULK	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	69	
R12	42	P	S1/DIV	ULK	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	1	3	4	2	4	75	
R13	35	P	D3	ULK	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	3	4	3	4	85	
R14	36	P	S1/DIV	ULK	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	64	
R15	24	P	D3	ULK	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	1	4	2	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	84	
R16	40	P	S1/DIV	ULK	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	92	
R17	23	P	D3	ULK	4	1	4	4	1	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	4	1	4	69	
R18	24	P	D3	ULK	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	69	
R19	59	P	S1/DIV	ULK	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	1	1	4	4	3	4	2	2	4	3	4	1	4	2	73	
R20	46	P	S1/DIV	ULK	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	68	
R21	32	P	D3	ULK	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	3	3	86	
R22	42	P	S1/DIV	ULK	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	82	
R23	46	P	S1/DIV	ULK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	70	
R24	23	L	D3	PK	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	3	4	3	4	83	
R25	40	P	S1/DIV	ULK	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	4	4	4	4	88	
R26	38	P	D3	ULK	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	1	3	4	3	4	77	

Identitas Responden					Aitem Skala Adaptabilitas Karir (Y)																									
Sampel	Usia	JK	Pendidikan	Bidang	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Total	
R27	45	P	S1/DIV	ULK	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	68	
R28	42	L	SMA/SMK	ULK	2	3	3	1	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	71	
R29	32	L	SMA/SMK	ULK	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	4	4	2	4	1	4	3	1	3	4	3	2	75	
R30	39	L	S1/DIV	ULK	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	74	
R31	59	P	S1/DIV	ULK	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	69	
R32	25	P	D3	ULK	3	3	3	1	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	1	3	4	3	4	76	
R33	34	P	D3	ULK	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	1	3	4	3	4	77	
R34	38	P	S1/DIV	ULK	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	66	
R35	32	P	D3	ULK	1	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	83	
R36	37	L	S1/DIV	ULK	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	1	4	4	4	4	86	
R37	34	P	D3	ULK	4	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	4	2	4	4	3	4	1	1	1	4	3	4	59	
R38	23	P	D3	ULK	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	3	4	3	4	88	
R39	50	P	D3	PPP	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	71	
R40	35	P	S1/DIV	KM	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	67	
R41	41	L	SMA/SMK	KM	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	71	
R42	41	L	S1/DIV	KM	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	72	
R43	53	L	SMA/SMK	KM	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3	72	
R44	43	L	SMA/SMK	KM	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	2	2	2	4	2	4	4	3	4	75	
R45	25	P	S1/DIV	KM	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	63	
R46	29	L	D3	UBPK	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	70	
R47	34	L	S1/DIV	UBPK	2	2	3	2	3	1	2	3	3	1	1	2	2	1	1	2	2	3	3	4	1	2	1	3	50	
R48	51	P	D3	UBPK	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	69	
R49	37	P	S1/DIV	UBPK	4	2	3	3	1	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	1	3	2	2	1	3	2	3	63	
R50	23	P	D3	UBPK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	71	
R51	35	L	S1/DIV	UBPK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	3	3	70	
R52	35	P	S1/DIV	SDK	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	76	
R53	40	L	SMA/SMK	SDK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	
R54	54	P	S1/DIV	SDK	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	1	3	4	3	4	80	

Identitas Responden					Aitem Skala Adaptabilitas Karir (Y)																									
Sampel	Usia	JK	Pendidikan	Bidang	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Total	
R55	37	L	S1/DIV	SDK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	71	
R56	34	L	S1/DIV	KM	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	68	
R57	47	P	S1/DIV	KM	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	3	4	4	4	85	
R58	50	P	D3	KM	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	1	3	1	4	2	2	2	57	
R59	36	L	S1/DIV	KM	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	70	
R60	34	P	S1/DIV	KM	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	67	
R61	42	P	S2	KM	1	3	1	1	4	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	57	
R62	36	P	S1/DIV	KM	1	3	2	1	4	1	1	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	4	3	3	1	3	2	53	
R63	31	L	S1/DIV	KM	2	3	2	2	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	1	4	3	3	2	3	2	59	
R64	37	P	S1/DIV	SKR	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71	
R65	45	P	S1/DIV	SKR	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	72	
R66	51	P	S2	PK	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	79	
R67	57	P	S2	PK	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	85	
R68	26	P	S1/DIV	PK	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	57	
R69	51	P	S2	PK	1	2	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	72	
R70	47	P	S2	PK	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	78	
R71	50	P	S1/DIV	PK	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	79	
R72	50	P	S1/DIV	PK	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	
R73	38	P	S2	PK	4	3	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	4	1	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	74	
R74	49	P	S2	PK	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	86	
R75	45	P	S2	PK	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	90	
R76	44	P	S2	PK	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	83	
R77	38	P	S1/DIV	PK	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	85	
R78	42	P	S1/DIV	PK	1	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	80	
R79	40	P	S1/DIV	PK	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	74	
R80	41	P	D3	KM	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	79	
R81	43	L	D3	SDK	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	79	
R82	45	P	D3	SDK	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	79	

Identitas Responden					Aitem Skala Adaptabilitas Karir (Y)																									
Sampel	Usia	JK	Pendidikan	Bidang	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Total	
R83	42	P	D3	SDK	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	79	
R84	50	L	S2	SDK	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	79	
R85	43	L	D3	SDK	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	72	
R86	51	P	S1/DIV	SDK	4	3	3	3	4	4	1	3	2	4	4	4	2	4	3	4	2	4	2	4	3	4	4	3	78	
R87	38	P	S1/DIV	SDK	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70	
R88	55	P	S1/DIV	SDK	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	78	
R89	55	P	S1/DIV	SDK	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	69	
R90	28	P	D3	SDK	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	72	
R91	45	P	S1/DIV	SDK	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	69	
R92	46	L	S2	SDK	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
R93	29	P	D3	KM	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	67	
R94	38	P	S1/DIV	KM	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	67	
R95	35	P	S1/DIV	KM	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	67	
R96	50	P	D3	KM	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	67	
R97	40	P	S1/DIV	KM	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71	
R98	46	P	S1/DIV	KM	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71	
R99	45	P	S1/DIV	KM	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	71	
S100	40	P	S2	KM	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	68	
S101	43	P	S2	KM	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	84	
S102	50	P	S1/DIV	KM	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	67	
S103	49	P	S1/DIV	KM	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	67	
S104	54	P	S2	UBPK	4	4	4	1	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	87	
S105	56	L	S3	UBPK	4	3	2	1	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	79	
S106	52	P	S1/DIV	UBPK	1	4	1	3	4	2	1	3	2	1	2	1	1	1	1	2	3	2	2	1	4	2	2	3	49	
S107	64	P	S2	UBPK	1	1	1	1	2	3	4	2	1	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	2	3	4	1	62	
S108	42	L	S2	UBPK	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71	
S109	53	P	S2	UBPK	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70	
s110	50	P	S1/DIV	UBPK	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	75	

Identitas Responden					Aitem Skala Adaptabilitas Karir (Y)																									
Sampel	Usia	JK	Pendidikan	Bidang	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Total	
S111	57	P	S2	UBPK	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	
S112	50	P	S3	UBPK	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	1	4	3	4	4	4	78	
S113	52	P	D3	UBPK	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	1	3	4	3	4	4	4	3	4	81	
S114	58	P	S2	UBPK	3	3	4	1	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	1	4	80	
S115	52	P	S2	UBPK	1	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	79	
S116	36	L	S1/DIV	UBPK	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	65	
S117	42	P	D3	UBPK	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	74	
S118	47	P	S1/DIV	UBPK	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	68	
S119	45	L	S2	UBPK	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	70	
S120	52	P	S2	PPP	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	72	
S121	42	P	S2	PPP	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	76	
S122	51	L	S2	PPP	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90	
S123	50	P	S1/DIV	PPP	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	80	
S124	32	L	S2	PPP	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	92	
S125	39	L	S2	PPP	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	77	
S126	52	P	S1/DIV	PPP	3	3	3	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	74	
S127	39	L	S1/DIV	PPP	3	3	3	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	74	
S128	47	P	S1/DIV	PPP	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	73	
S129	38	P	S1/DIV	PPP	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	69	
S130	47	P	S2	PPP	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	78	
S131	57	P	S1/DIV	PPP	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	78	
S132	42	P	S1/DIV	PPP	3	3	3	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	74	
S133	43	P	S2	PPP	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	77	
S134	41	P	S1/DIV	PPP	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	73	
S135	35	P	S1/DIV	PPP	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	73	
S136	30	L	S1/DIV	PPP	4	3	4	1	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	87	
S137	41	L	S2	PPP	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	68	
S138	40	L	S1/DIV	PPP	2	2	2	2	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	60	

Identitas Responden					Aitem Skala Adaptabilitas Karir (Y)																									
Sampel	Usia	JK	Pendidikan	Bidang	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Total	
S139	27	L	S2	PPP	2	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	59	
S140	57	P	S1/DIV	PPP	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	73	
S141	32	P	D3	PPP	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	64	
S142	42	P	D3	PPP	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	71	
S143	45	L	SMA/SMK	SKR	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71	
S144	52	L	S1/DIV	SKR	4	3	4	1	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	83	
S145	29	L	S1/DIV	SKR	4	1	4	1	1	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	3	3	2	1	4	2	2	3	3	68	
S146	42	L	S1/DIV	SKR	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	67	
S147	32	P	S1/DIV	SKR	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74	
S148	41	P	D3	SKR	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74	
S149	40	L	SMA/SMK	SKR	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74	
S150	42	L	S2	SKR	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	87	
S151	42	L	S2	SKR	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	
S152	41	P	S2	SKR	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4	1	4	1	4	1	4	4	4	72	
S153	30	L	S1/DIV	SKR	3	3	3	2	3	3	4	3	1	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	71	
S154	36	L	S1/DIV	SKR	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	70	
S155	49	P	S1/DIV	SKR	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	76	
S156	47	P	S1/DIV	SKR	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	72	
S157	27	P	S1/DIV	SKR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	73	
S158	31	P	S1/DIV	SKR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	73	
S159	48	P	S1/DIV	SKR	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	73	
S160	56	L	S2	SKR	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	76	
S161	57	L	SMA/SMK	SKR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	71	
S162	57	L	SMA/SMK	SKR	2	3	2	4	3	2	1	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	58	
S163	45	L	SMA/SMK	SKR	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	79	
S164	57	P	S1/DIV	SKR	4	3	3	1	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	83	
S165	32	P	D3	SKR	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	80	
S166	38	L	SMA/SMK	SKR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	77	

Identitas Responden					Aitem Skala Adaptabilitas Karir (Y)																									
Sampel	Usia	JK	Pendidikan	Bidang	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Total	
S167	34	P	S1/DIV	SKR	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	86	
S168	54	L	SMA/SMK	SKR	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	77	
S169	42	L	S1/DIV	SKR	2	3	1	3	4	2	2	3	3	1	2	2	1	1	1	2	3	2	4	2	4	2	3	2	55	
S170	45	P	S1/DIV	SKR	4	2	3	1	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	1	2	71	
S171	39	P	S1/DIV	SKR	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70	
S172	40	P	D3	SKR	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	69	
S173	49	P	S1/DIV	SKR	4	3	4	2	2	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	3	80	
S174	38	P	S1/DIV	SKR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	71	
S175	33	P	S1/DIV	SKR	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	83	
S176	39	P	S1/DIV	SKR	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	75	
S177	37	P	S1/DIV	SKR	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93	
S178	45	P	S2	PK	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	90	
S179	35	L	S1/DIV	SDK	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	78	
S180	52	L	S1/DIV	SKR	4	3	4	1	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	83	
S181	43	P	D3	SKR	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74	
S182	41	P	D3	PK	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74	
S183	40	L	SMA/SMK	SDK	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74	
S184	30	L	S1/DIV	PK	3	3	3	2	3	3	4	3	1	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	71	
S185	36	L	S1/DIV	PK	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	70	
S186	49	P	S1/DIV	SKR	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	76	
S187	35	P	S1/DIV	SKR	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	67	
S188	35	P	S1/DIV	PK	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	67	
S189	45	L	SMA/SMK	SDK	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	79	
S190	35	P	D3	PK	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	3	4	3	4	85	
S191	36	P	S1/DIV	PK	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	64	
S192	24	P	D3	PK	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	1	4	2	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	84	
S193	24	P	D3	SDK	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	69	
S194	55	P	S1/DIV	SDK	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	1	1	4	4	3	4	2	2	4	3	4	1	4	2	73	

Identitas Responden					Aitem Skala Adaptabilitas Karir (Y)																									
Sampel	Usia	JK	Pendidikan	Bidang	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Total	
S195	39	P	S1/DIV	SKR	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	1	1	4	4	3	4	2	2	4	3	4	1	4	2	73	
S196	46	P	S1/DIV	SDK	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	68	
S197	46	P	S1/DIV	PK	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	68	
S198	32	P	D3	PK	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	3	3	86	
S199	42	P	S1/DIV	PK	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	82	
S200	34	L	S1/DIV	SKR	2	2	3	2	3	1	2	3	3	1	1	2	2	1	1	2	2	3	3	4	1	2	1	3	50	
S201	34	L	S1/DIV	PK	2	2	3	2	3	1	2	3	3	1	1	2	2	1	1	2	2	3	3	4	1	2	1	3	50	
S202	45	P	D3	SKR	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	69	
S203	40	P	S1/DIV	SKR	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	4	4	4	4	88	
S204	37	P	S1/DIV	PK	4	2	3	3	1	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	1	3	2	2	1	3	2	3	63	
S205	23	P	D3	PK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	71	
S206	40	P	S1/DIV	SKR	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71	
S207	42	L	S2	PK	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71	
S208	46	P	S2	PK	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70	
S209	48	P	S1/DIV	PK	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	75	
S210	51	P	S2	PK	1	2	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	72	
S211	47	P	S2	PK	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	78	
S212	38	P	S2	PK	4	3	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	4	1	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	74	
S213	38	P	S2	PK	4	3	4	2	3	4	2	3	3	4	2	3	4	1	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	74	
S214	38	P	S1/DIV	SDK	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	69	
S215	47	P	S2	SDK	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	78	
S216	49	P	S2	PK	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	86	
S217	41	P	S1/DIV	SDK	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	73	
S218	41	L	S2	SKR	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	68	

Keterangan:

Bidang Tugas:

ULK : UPTD Laboratorium Kesehatan
PK : Pelayanan Kesehatan
SDK : Sumber Daya Kesehatan
PPP : Pencegahan dan Pengendalian Penyakit
KM : Kesehatan Masyarakat
UBPK : UPTD Balai Pelatihan Kesehatan
SKR : Sekretariat

Jenis Kelamin (JK)

L : Laki-laki
P : Perempuan

Lampiran 9

HASIL DESKRIPSI STATISTIK**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Hardiness	218	53	82	63.00	5.324
Adaptabilitas Karir	218	49	93	73.55	8.317
Valid N (listwise)	218				

Hardiness

Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 53	4	1.8	1.8	1.8
54	1	.5	.5	2.3
55	8	3.7	3.7	6.0
56	2	.9	.9	6.9
57	17	7.8	7.8	14.7
58	7	3.2	3.2	17.9
59	14	6.4	6.4	24.3
60	17	7.8	7.8	32.1
61	28	12.8	12.8	45.0
62	17	7.8	7.8	52.8
63	20	9.2	9.2	61.9
64	11	5.0	5.0	67.0
65	13	6.0	6.0	72.9
66	6	2.8	2.8	75.7
67	16	7.3	7.3	83.0
68	4	1.8	1.8	84.9
69	12	5.5	5.5	90.4
70	5	2.3	2.3	92.7
71	2	.9	.9	93.6
72	1	.5	.5	94.0
73	3	1.4	1.4	95.4
74	2	.9	.9	96.3
75	2	.9	.9	97.2
78	2	.9	.9	98.2
79	3	1.4	1.4	99.5
82	1	.5	.5	100.0
Total	218	100.0	100.0	

Adaptabilitas Karir

Value		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	49	1	.5	.5	.5
	50	3	1.4	1.4	1.8
	53	1	.5	.5	2.3
	55	1	.5	.5	2.8
	57	4	1.8	1.8	4.6
	58	1	.5	.5	5.0
	59	3	1.4	1.4	6.4
	60	1	.5	.5	6.9
	62	1	.5	.5	7.3
	63	3	1.4	1.4	8.7
	64	3	1.4	1.4	10.1
	65	1	.5	.5	10.6
	66	1	.5	.5	11.0
	67	12	5.5	5.5	16.5
	68	10	4.6	4.6	21.1
	69	15	6.9	6.9	28.0
	70	13	6.0	6.0	33.9
	71	21	9.6	9.6	43.6
	72	12	5.5	5.5	49.1
	73	11	5.0	5.0	54.1
	74	16	7.3	7.3	61.5
	75	6	2.8	2.8	64.2
	76	6	2.8	2.8	67.0
	77	6	2.8	2.8	69.7
	78	9	4.1	4.1	73.9
	79	12	5.5	5.5	79.4
	80	6	2.8	2.8	82.1
	81	1	.5	.5	82.6
	82	2	.9	.9	83.5
	83	7	3.2	3.2	86.7
	84	3	1.4	1.4	88.1
	85	5	2.3	2.3	90.4
	86	7	3.2	3.2	93.6
	87	3	1.4	1.4	95.0
	88	3	1.4	1.4	96.3
	90	3	1.4	1.4	97.7
	91	1	.5	.5	98.2
	92	3	1.4	1.4	99.5
	93	1	.5	.5	100.0
Total		218	100.0	100.0	

Lampiran 10

HASIL UJI NORMALITAS**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Hardiness	Adaptabilitas karir
N		218	218
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	63.00	73.55
	Std. Deviation	5.324	8.317
Most Extreme	Absolute	.119	.106
Differences	Positive	.119	.093
	Negative	-.061	-.106
Test Statistic		.119	.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 11

HASIL UJI LINEARITAS**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Adaptabilitas Karir * Hardiness	Between Groups	(Combined)	7602.111	25	304.084	7.881	.000
		Linearity	5673.678	1	5673.678	147.051	.000
		Deviation from Linearity	1928.433	24	80.351	2.083	.003
	Within Groups		7407.930	192	38.583		
	Total		15010.041	217			

Lampiran 12

HASIL ANALISIS KORELASI

Correlations				
			Hardiness	Adaptabilitas Karir
Spearman's rho	Hardiness	Correlation Coefficient	1.000	.554**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	218	218
	Adaptabilitas Karir	Correlation Coefficient	.554**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	218	218

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 13



SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
NOMOR: 026/UM.M6/KEP/F/2022

TENTANG
PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI TAHUN AKADEMIK 2021-2022
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

Menimbang	: 1. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh, maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi mahasiswa tahun akademik 2021-2022; 2. Bahwa namanya yang tercantum dalam surat keputusan ini dianggap cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan pembimbing skripsi.
Mengingat	: 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, Tentang Pendidikan Tinggi; 2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia; 3. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015, Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi; 4. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2021 Menyatakan Bahwa Program Studi Sarjana Psikologi Unmuha Terakreditasi Dengan Peringkat B; 5. Surat Keputusan Rektor Unmuha Nomor : 494/UM.M/KEP/D/20202 Tanggal 29 Rabiul Akhir 1442 H/ 14 Desember 2020 M Tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Psikologi Unmuha Masa Jabatan 2020-2024.
Memperhatikan	: Keputusan tim penguji proposal skripsi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh pada bulan Desember 2021

MEMUTUSKAN

Menetapkan Pertama	: Menunjuk Saudara; Sriana Septiawati, S.Psi., M.Si Nur Hasmalawati, S.Psi., M.Si Untuk Membimbing Skripsi: Nama : Siti Hajar NPM : 1809110006 Prodi : Psikologi Judul : Hubungan antara <i>Hardiness</i> dengan Adaptabilitas Karir pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh
Kedua	: Kepada pembimbing yang tercantum di atas berwenang untuk membimbing SKRIPSI mahasiswa dan diberi honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
Ketiga	: Surat Keputusan pembimbing ini berlaku hanya satu tahun, terhitung sejak tanggal ditetapkan.
Keempat	: Segala sesuatu akan diperbaiki dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
 Pada Tanggal : 29 Jumadil Ula 1443 H
 03 Januari 2022 M



Dekan,
Barmawi, M.Si
 NIK: 19700103 200609 1 001

Tembusan:

1. Biro Keuangan & Bendahara
2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Arsip

Lampiran 14

 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH FAKULTAS PSIKOLOGI Status Akreditasi "B" No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2021 Jl. Muhammadiyah No. 91 Batoh, Lueng Bata Telp. (0651) 28412, Fax. (0651) 21024, Banda Aceh - 23245 Email : psikologi.unmuha@yahoo.co.id Homepage : www.psikologi.unmuha.ac.id	
Nomor	: 274/UM.M6/F/2022
Lampiran	: -
Hal	: Permohonan Izin Penelitian
Kepada Yth, Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Aceh Di - Tempat	
Assalamu'alaikum Wr. Wb. Dengan hormat, Berdasarkan surat permohonan tanggal 25 Juli 2022, atas nama : Nama : Siti Hajar NPM : 1809110006 Semester : VIII (delapan) Judul Skripsi : Hubungan antara <i>Hardiness</i> dengan Adaptabilitas Karir pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Aceh Dengan ini kami sampaikan bahwa yang bersangkutan benar sedang dalam proses penyusunan Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Untuk itu, melalui surat ini kami mohon agar diberikan kesempatan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk memperoleh data dari Instansi yang Bapak/Ibu pimpin. Demikian surat permohonan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih. Wassalamu'alaikum Wr. Wb. Banda Aceh, <u>27 Dzulhijjah 1443 H</u> 26 Juli 2022 M  Dekan, Barmawi, M.Si NIK: 19700103 200609 1 001	

Lampiran 15



PEMERINTAH ACEH

DINAS KESEHATAN

Jalan Tgk. Syech Muda Wali Nomor 6 Telpon (0651) 22421 – Fax. 34005

BANDA ACEH 23242

Nomor : 050/1625/VII/2022 Lampiran : - Sifat : - Perihal : Izin Penelitian <u>Pengambilan Data)</u>	Banda Aceh, 27 Juli 2022 M 28 Dzulqaidah 1443 H
---	--

Yang terhormat,
 Dekan Fakultas Psikologi
 Universitas Muhammadiyah Aceh
 Di –
T e m p a t.

1. Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 274/UM.M6/F/2022 26 Juli 2022, tentang permohonan izin penelitian mahasiswa pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh, dengan ini kami dapat memberikan izin pengambilan data tersebut kepada :

Nama : Siti Hajar
 NIM : 18019110006
 Dengan Judul : Hubungan antara Hardiness dengan Adatabilitas Karir pada Pegawai Dinas Kesehtan Provinsi Aceh.

2. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka kami mohon dengan hormat kepada yang bersangkutan setelah selesai pengambilan data tersebut agar menyerahkan laporan hasil penelitian kepada Dinas Kesehatan Provinsi Aceh.

3. Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatian kami ucapkan terimakasih.

128 **Sekretaris Dinas Kesehatan Aceh** 7



Ferdiyus SKM, M.Kes.
 Pembina TK.I(IV/b)
 Nip.19691128 199003 1 002

BIODATA PENULIS

A. Penulis

Nama : Siti Hajar
 Tempat/Tanggal lahir : Banda Aceh, 22 Maret 2000
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Email : Sitiihajarr@gmail.com
 Pekerjaan : Mahasiswa

B. Orang Tua/Wali

Nama Ayah : Muhammad
 Pekerjaan : Wiraswasta
 Nama Ibu : Yuliani
 Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
 Alamat : Jl. Gelatik No.23A, Sukadamai, Lueng Bata,
 Banda
 Aceh

C. Riwayat Pendidikan

SD/MIN : MIN Sukadamai Banda Aceh (2007 – 2012)
 SMP/MTsN : SMPN 13 Banda Aceh (2012 – 2015)
 SMAN/MAN : SMK-SMTI Banda Aceh (2015 – 2018)

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenar-benarnya agar dapat digunakan seperlunya.

Banda Aceh, 10 Agustus 2022


 (SITI HAJAR)