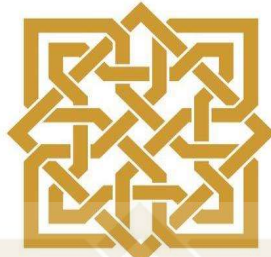


**HUBUNGAN KEMATANGAN VOKASIONAL DAN HARDINESS TERHADAP
ADAPTABILITAS KARIER PADA FRESH GRADUATE**



UIN

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Sosial Dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Disusun Oleh:

Rizqy Amalia

NIM 19107010129

Dosen Pembimbing:

Dr. Nurus Sa'adah, S.Psi., M.Si., Psi.

NIP 19741120 200003 2 003

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**PRODI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

2023

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-897/Un.02/DSH/PP.00.9/08/2023

Tugas Akhir dengan judul : Hubungan kematangan vokasional dan hardiness terhadap adaptabilitas karier pada fresh graduate

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RIZQY AMALIA
Nomor Induk Mahasiswa : 19107010129
Telah diujikan pada : Kamis, 10 Agustus 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Nuris Sa'adah, S.Psi., M.Si., Psi.
SIGNED

Valid ID: 64e253866a17



Penguji I

Benny Herlena, S.Psi., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 64e11e2e9f6c



Penguji II

Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psi.
SIGNED

Valid ID: 64e0190d2f61



Yogyakarta, 10 Agustus 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 64e57a2ae814

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizqy Amalia

NIM : 19107010129

Prodi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul "Hubungan Kematangan Vokasional dan Hardiness terhadap Adaptabilitas karier pada Fresh Graduate" merupakan karya yang belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di perguruan tinggi manapun. Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain.

Apabila dikemudian hari dalam skripsi saya ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Yogyakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dan dapat digunakan sebagai mestinya.

Yogyakarta, 2 Agustus 2023



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : 1

Lamp: Nota Dinas Pembimbing

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Sosial dan Humaniora

Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah memeriksa, mengarahkan, dan mengadakan perbaikan seperlunya. Maka dari itu selaku pembimbing, saya menyatakan bahwa skripsi atas:

Nama : Rizqy Amallia

NIM : 19107010129

Judul : Hubungan Kematangan Vokasional dan *Hardiness* terhadap Adaptabilitas karier pada *Fresh Graduate*

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, guna memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana strata satu Psikologi.

Dengan ini saya berharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 2 Agustus 2023

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Dr. Nurus Sa'adah. S.Psi., M.Si., Psi

NIP. 19751124 200604 1 002

MOTTO

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanku tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanku”

(Umar bin Khattab)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Prodi Psikologi

Almamater UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Orang tua saya

Segenap sahabat



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “Hubungan Kematangan Vokasional dan *Hardiness* terhadap Adaptabilitas karier pada *Fresh Graduate*” dapat terselesaikan dengan baik.

Peneliti menyadari bahwa dalam proses penelitian ini tidak terlepas dari dukungan, doa, serta bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu peneliti hendak mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Mochamad Sodik, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memudahkan proses penelitian untuk skripsi ini.
2. Ibu Lisnawati, M.Psi. selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memudahkan proses penelitian untuk skripsi ini.
3. Ibu Ismatul Izzah S.Th. I., M.A selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan mengarahkan saya selama saya menjalani pendidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Nurus Sa'adah, S.Psi., M.Si., Psi, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mencurahkan segala perhatiannya dalam membimbing, mengarahkan, dan turut menginspirasi peneliti selama penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.
5. Bapak Benny Herlena, S.Psi., M.Si. selaku Penguji I yang telah membimbing dan mengarahkan saya agar skripsi ini dapat menjadi lebih baik lagi.
6. Ibu Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psi. selaku Penguji II Skripsi yang telah memberikan masukan, saran, dan membimbing penulis dalam proses menyelesaikan skripsi ini. Terlebih atas bantuan beliau sebagai validator alat ukur sehingga alat ukur dalam penelitian ini dapat digunakan untuk kepentingan penelitian.
7. Segenap Dosen Prodi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora yang telah memberikan ilmu pengetahuan serta pengalaman yang luar biasa kepada peneliti.
8. Segenap Bapak dan Ibu staff tata usaha di program studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora atas dukungan dalam penyusunan skripsi ini.

9. Keluarga tercinta tersayang saya, ayah dan bunda serta adik-adik yang telah memberikan doa dan dukungan yang luar biasa sehingga saya dapat termotivasi dan semangat dalam menyusun skripsi ini.
10. Subjek-subjek penelitian, terimakasih telah bersedia meluangkan waktu dan energinya untuk berpartisipasi dalam penelitian saya.
11. Terimakasih kepada para sahabat, telah memberikan doa dan selalu *support* selama saya menyelesaikan skripsi.
12. Teman-teman Psikologi 19, terimakasih untuk 4 tahun berproses bersama, semoga kita semua diberikan kemudahan dalam mencapai cita-cita kedepannya.
13. Terimakasih tak lupa kepada diri saya sendiri yang sudah mau bertahan dan kuat berjuang sampai dititik ini.
14. Semua pihak yang telah berjasa membantu saya dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Dengan kerendahan hati, peneliti menyadari skripsi ini masih terdapat kekurangan, oleh karena itu peneliti mengharap adanya saran dan kritik membangun demi perbaikan skripsi ini. Akhir kata, semoga apa yang kita lakukan menjadi amal baik dan mendapat balasan kebaikan dari Allah SWT. Aamiin yaa rabbal 'alamin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 2 Agustus 2023


Rizqy Amalia

19107010129

Hubungan Kematangan Vokasional dan *Hardiness* terhadap Adaptabilitas karier pada *Fresh Graduate*”

Rizqy Amalia

19107010129

INTISARI

Setelah lulus dari bangku kuliah, individu akan memasuki tahapan baru dalam hidupnya. Umumnya individu akan mulai memasuki dunia kerja. Dalam tahap peralihan dari bangku kuliah menuju dunia kerja tentunya individu akan mengalami berbagai hal baru dan dibutuhkan adaptasi dalam karier. Oleh karena itu peneliti bertujuan untuk menganalisis lebih lanjut mengenai hubungan kematangan vokasional dan *hardiness* terhadap adaptabilitas karier pada *fresh graduate*. Subjek penelitian ini sebanyak 157 *fresh graduate* yang telah lulus kurang dari satu tahun dan berkuliah di provinsi DIY. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan penagmbilan sampel menggunakan teknik *convenience sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kematangan vokasional dan *hardiness* memiliki hubungan dengan adaptabilitas karier dengan signifikansi 0,00 ($<0,05$). Kematangan vokasional secara parsial berhubungan terhadap adaptabilitas karier dengan signifikansi 0,00. Sementara itu, *hardiness* secara parsial memiliki hubungan adaptabilitas karier dengan nilai signifikasi 0,00. Berdasarkan data hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa kematangan vokasional dan *hardiness* memiliki hubungan terhadap adaptabilitas karier.

Kata Kunci: *Fresh Graduate*, Adaptabilitas Karier, Kematangan Vokasional, *Hardiness*

**Hubungan Kematangan Vokasional dan *Hardiness* terhadap Adaptabilitas karier pada
Fresh Graduate”**

Rizqy Amalia

19107010129

ABSTRACT

After graduating from college, individuals will enter a new stage in their lives. Generally, they will start to enter the workforce. In the transition phase from college to the workforce, individuals will experience various new things and require adaptation in their careers. Therefore, researchers aimed to further analyze the relationship between vocational maturity and hardiness towards career adaptability in fresh graduates. The study used a quantitative research method with a sample of 157 fresh graduates who had graduated less than a year ago and studied in the DIY province. The results showed that both vocational maturity and hardiness had a simultaneous relationship with career adaptability with a significance of 0.00 (<0.05). Partially, vocational maturity was related to career adaptability with a significance of 0.00, while hardiness had a partial relationship with career adaptability with a significance of 0.00. Based on the data, it can be concluded that vocational maturity and hardiness have a relationship with career adaptability.

Keywords: Fresh Graduate, Career Adaptability, Vocational Maturity, Hardiness.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
INTISARI.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Tujuan Penelitian	5
C. Manfaat Penelitian	6
1. Manfaat Teoritis	6
2. Manfaat Praktis	6
D. Keaslian Penelitian	7
BAB II DASAR TEORI	14
A. Adaptabilitas Karier	14
1. Pengertian Adaptabilitas Karier	14
2. Aspek Adaptabilitas Karier	15
3. Indikator Adaptabilitas Karier	17
B. Kematangan Vokasional.....	18
1. Pengertian Kematangan Vokasional	18
2. Aspek Kematangan Vokasional	20
C. Hardiness	22
1. Pengertian <i>Hardiness</i>	22
2. Aspek Hardiness.....	23
D. Dinamika Hubungan Antar Variabel	25
E. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31

A.	Desain Penelitian	31
B.	Identifikasi Variabel Penelitian	31
C.	Definisi Operasional Penelitian	31
D.	Populasi dan Sampel Penelitian	33
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	34
F.	Validitas, Seleksi Aitem, dan Reliabilitas Alat Ukur	37
G.	Teknik Analisis Data	39
BAB IV PELAKSANAAN, HASIL PENELITIAN, PEMBAHASAN		42
A.	Orientasi Kanchah.....	42
B.	Persiapan Penelitian.....	43
C.	Pelaksanaan Penelitian.....	54
D.	Hasil Penelitian	55
E.	Pembahasan	66
BAB V PENUTUP		75
A.	Kesimpulan Penelitian	75
B.	Saran Penelitian	76
DAFTAR PUSTAKA		77
LAMPIRAN		82

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Blueprint Skala Adaptabilitas Karier.....	35
Tabel 2.Blueprint Skala Kematangan Vokasional.....	36
Tabel 3. Blueprint Skala Hardiness	37
Tabel 4. Komentar Professional Judgment.....	45
Tabel 5. Sebaran Aitem Lolos Dan Gugur Skala Adaptabilitas Karier.....	50
Tabel 6. Sebaran Aitem Lolos Dan Gugur Skala Kematangan Vokasional.....	51
Tabel 7. Sebaran Aitem Lolos Dan Gugur Skala Hardiness	53
Tabel 8. Reliabilitas Skala	54
Tabel 9. Deskriptif Statistik.....	55
Tabel 10. Rumus Norma Tiga Kategori	57
Tabel 11. Kategorisasi Skor Adaptabilitas Karier	58
Tabel 12.Kategorisasi Skor Kematangan Vokasional	58
Tabel 13. Kategorisasi Skor Hardiness.....	59
Tabel 14. Uji Linieritas Adaptabilitas Karier, Kematangan Vokasional, Dan Hardiness	60
Tabel 15. Hasil Uji Multikolinearitas	61
Tabel 16. Uji Autokorelasi	62
Tabel 17. Uji F.....	62
Tabel 18. Rumus F Tabel	62
Tabel 19. Uji T.....	63
Tabel 20. Rumus T Tabel	63
Tabel 21. Koefisien Determinasi	64
Tabel 22. Perhitungan Sumbangan Efektif (SE) Dan Sumbangan Relatif (SR)	64
Tabel 23. Uji Beda Adaptabilitas Karier Ditinjau Dari Jenis Kelamin, Usia, Dan Pendidikan	65

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1. BAGAN DINAMIKA HUBUNGAN ANTAR VARIABEL	29
GAMBAR 2. GRAFIK HISTOGRAM	59
GAMBAR 3. KURVA P-P PLOT	60
GAMBAR 4. SCATTERPLOT HETEROSKEDASTISITAS	61



DAFTAR LAMPIRAN

lampiran 1. Validitas Isi Alat Ukur	82
Lampiran 2. Alat Ukur Uji Coba	112
Lampiran 3. Uji Seleksi Aitem Dan Reliabilitas	130
Lampiran 4. Alat Ukur Penelitian.....	134
Lampiran 5. Tabulasi Data Hasil Penelitian.....	138
Lampiran 6. Output Uji Asumsi	177
Lampiran 7. Output Uji Hipotesis	178
Lampiran 8. Analisis Uji Beda	179
Lampiran 9. Kesiediaan Responden	181



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021 hingga 2022 menunjukkan bahwa urutan tiga teratas jumlah pengangguran terbesar di Indonesia yaitu penduduk berusia 15-19 tahun, dengan presentasi 23,91%. Urutan kedua yaitu usia 20-24 tahun dengan presentasi 9,26%. Dan urutan ketiga pengangguran berusia 25-29 tahun sebesar 9,26 %. Berdasarkan total dari penduduk yang menganggur tersebut, didominasi oleh lulusan SMA dan SMK, serta pada urutan kedua yaitu lulusan S1 dan Diploma. Terjadi peningkatan dari sebelumnya 5,23 % menjadi 7,07 % pada 2022 (bps.go.id, 2022). Berdasarkan data tersebut, tentu ada beberapa hal yang menyebabkan pengangguran di Indonesia.

Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Ida Fauziyah mengungkapkan bahwa pengangguran datang dari pendidikan tinggi karena tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja (tempo.co, 2022). Pendapat lain diberikan Benjamin Wong selaku CEO sekaligus Co-Founder Kinobi mengungkapkan bahwa salah satu penyebab banyaknya *fresh graduate* yang menganggur adalah jumlah lowongan pekerjaan yang terbatas. Penyebab lainnya yaitu adanya kesenjangan kompetensi antara kebutuhan dengan yang dimiliki *para fresh graduate* (infobanknews.com, 2022). Anas & Hamzah (2020) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa realitasnya *fresh graduate* juga mendapatkan kesulitan dalam mencari kerja dikarenakan instansi pendidikan yang belum membekali lulusannya terkait keahlian ataupun keterampilan yang dibutuhkan pada suatu pekerjaan tertentu. Pada akhirnya *para fresh graduate* menerima tawaran pekerjaan seadanya sehingga mampu menimbulkan permasalahan ketidaksesuaian antara pekerjaan yang dipilih dengan keterampilan yang mereka miliki. Hal ini seiring dengan kenyataan *para fresh graduate* ini tidak memiliki kemampuan adaptasi yang baik (Koen et al., 2017). Agus dalam bukunya,

mengatakan bahwa ketika individu baru lulus kuliah atau bahkan saat memasuki semester akhir akan mengalami “*fresh graduate syndrome*” yaitu dimana individu mengalami suatu sindrom ketidakpastian mental. Adapun beberapa indikatornya seperti belum memiliki tujuan hidup yang jelas setelah lulus, kurang percaya akan kompetensi dirinya, merasa hampa, takut mencoba hal-hal baru, serta merasa tertekan secara sosial. memang tidak semua dirasakan para *fresh graduate*, akan tetapi pada umumnya mereka merasakan walaupun ditingkatan yang berbeda (Wibowo, 2017). Pemaparan mengenai penyebab-penyebab pengangguran tersebut dapat memperlihatkan kesenjangan antara kondisi ideal dan fakta di lapangan.

Hastho dan Sugiarto (2007) memaparkan bahwa para *fresh graduate* yang masuk dunia kerja akan dihadapkan pada berbagai situasi dimana mereka dituntut untuk siap dan mampu menjalankannya. Hal ini tentunya jauh berbeda dengan kehidupan saat berada pada bangku perkuliahan. Masa transisi dari mahasiswa menjadi pekerja adalah fase yang akan dilalui setiap *fresh graduate* dan tentu membutuhkan waktu supaya dapat beradaptasi di lingkungan kerja. Perubahan tersebut merupakan salah satu penentu keberhasilan karier individu di masa yang akan datang. Oleh karena itu individu harus mampu beradaptasi supaya dapat memiliki hidup yang terarah dan produktif (Sucianingrum et al, 2023). Berdasarkan pemaparan diatas, dapat dikatakan bahwa kemampuan adaptasi dalam berkarier pada individu perlu diperhatikan lebih lanjut.

Kemampuan adaptasi pada karier dapat disebut juga sebagai adaptabilitas karier. Maksudnya adalah kemampuan beradaptasi akan perubahan yang terkait dengan karier dalam memprediksi kemajuan saat pengembangan karier (Bocciardi et al., 2017). Kemampuan adaptabilitas karier ini diperlukan dalam menghadapi tantangan, tugas, trauma, dan perubahan karier (Ramdhani et al., 2019). Individu dengan adaptabilitas karier yang tinggi memiliki kemampuan penyesuaian diri ketika menghadapi segala situasi

pekerjaannya yang terus berubah (Ebenehi et al., 2016). Adaptabilitas karier dapat meningkatkan peluang individu untuk menemukan pekerjaan yang cocok (Koen et al., 2012). Ketika individu tidak memiliki adaptabilitas karier maka dapat berdampak pada individu itu sendiri. Dampak-dampak tersebut yaitu adanya kecenderungan pada individu akan memunyai perasaan-perasaan yang mengarah pada ketidaksiapan karier, frustrasi, mengalami tekanan dan kecemasan (Martin et al., 2006; Masuna, 2015). Maka dari itu, penting bagi *fresh graduate* memiliki kemampuan adaptabilitas karier untuk membantu menghadapi berbagai tantangan dan perubahan dalam kariernya.

Adapun faktor-faktor yang berpengaruh terhadap adaptabilitas karier pada beberapa penelitian. Faktor-faktor tersebut diantaranya *hardiness* (Febrianingrum & Wibowo, 2021), *adversity quotient* (Dluha et al., 2020), *self-esteem* (Haris & Suryani, 2021), kematangan vokasional (Kirchknopf, 2020), dan *perceived social support* (Fachri et al., 2022). Selain itu, Kusyadi, 2020 mengungkapkan ada dua indikator dalam adaptabilitas karier, yaitu kognitif dan afektif. Kognitif yaitu dalam adaptabilitas karier dibutuhkan pengetahuan dan keterampilan berfikir guna memecahkan masalah serta mampu mengantisipasi hal tak terduga. Kemudian indikator afektif yaitu dibutuhkan pengendalian diri, dan stabilitas emosi guna memecahkan masalah dan antisipasi hal tak terduga. Oleh karena itu, peneliti mengambil kematangan vokasional dan *hardiness* sebagai variabel bebas dalam penelitian ini karena diduga kedua variabel tersebut mempengaruhi adaptabilitas karier sebagai variabel terikat. Berdasarkan pertimbangan peneliti, maka dipilih kematangan vokasional mewakili indikator kognitif dan *hardiness* mewakili indikator afektif.

Kematangan vokasional dapat ditafsirkan sebagai perbedaan antar individu mengenai kesiapan dalam penentuan pilihan kariernya, rencana akan masa depan, serta peranan sebagai pekerja (Gashr & Khan, 2016). Pada puluhan tahun yang lalu, Donald

Super mengenalkan istilah kematangan vokasional, atau yang saat ini disebut juga sebagai kematangan karier (Zulfahmi & Andriany, 2021). Kematang vokasional merupakan kematangan dalam individu baik secara sikap ataupun kecakapan yang berkaitan dengan pengambilan keputusan secara realistis terkait karier. Hal ini disesuaikan dengan tahap perkembangannya. Apabila individu semakin matang dalam sikap dan pengambilan keputusan maka semakin tinggi kematangan vokasionalnya (Moshahid, 2017). Savickas & Porfeli (2012) mengemukakan bahwa adaptabilitas karier melibatkan penugasan terkait tugas perkembangan vokasional, mampu mengatasi transisi pekerjaan, serta mampu melakukan penyesuaian diri dengan trauma dan kemungkinan dalam pekerjaan. Oleh karenanya dibutuhkan kematangan vokasional yang tinggi untuk mencapai adaptabilitas karier yang tinggi.

Upaya lain dalam meningkatkan adaptabilitas karier pada individu adalah adanya *hardiness* dalam diri. Sukmono (2009) mengungkapkan bahwa *hardiness* adalah bentuk ketahanan psikologis yang mampu membantu individu dalam pengelolaan stress. *Hardiness* merupakan salah satu karakteristik kepribadian yang ada dalam diri individu pada saat tertekan menghadapi suatu situasi. Maddi dan Khoshaba (2005) mengatakan bahwa untuk memiliki resiliensi yang baik, maka seseorang harus memiliki *hardiness*. Tingginya kepribadian *hardiness* yang dimiliki individu berdampak pada ketahanan psikologis yang kuat sehingga individu mampu mengubah *stressor negative* menjadi suatu tantangan yang positif. Dapat dikatakan bahwa karakteristik ini merupakan dasar individu dalam melihat dunia lebih positif. Dalam suatu penelitian mengungkapkan bahwa salah satu manfaat *hardiness* adalah membantu individu dalam proses adaptabilitas karier individu (Febrianingrum & Wibowo, 2021).

Hardiness yang rendah juga dapat menyebabkan kurangnya harapan, mudah menyerah saat menghadapi kesulitan, membatasi usaha hingga dapat memicu munculnya

kegagalan dalam hidup. Pada penelitian lain juga menyebutkan bahwa *hardiness* mampu meningkatkan kematangan dan kepercayaan diri dalam individu ketika memasuki dunia kerja (Greenleaf, 2011). Memiliki karakter *hardiness* dalam diri dapat membantu individu dalam beradaptasi situasi yang menekan, sehingga perasaan *negative* atau mudah terbawa emosi tidak cepat muncul dalam diri. Hal ini dibutuhkan individu dalam adaptabilitas kariernya supaya tidak mudah menyerah dan terus mampu melihat peluang (Febrianingrum & Wibowo, 2021).

Subjek pada penelitian ini adalah *fresh graduate* di provinsi DIY. Akmal dan Atrizka (2021) mengatakan bahwa *fresh graduate* merupakan lulusan perguruan tinggi baik di jenjang sarjana maupun diploma. Maulana (2020) menambahkan bahwa *fresh graduate* dihitung dalam kurun waktu satu tahun sejak mendapatkan ijazah secara resmi. Provinsi DIY dipilih karena berdasarkan survei kemendigbud tahun 2020, dikatakan bahwa DIY masuk pada 10 peringkat provinsi dengan lulusan terbanyak. Tidak hanya itu, berdasarkan data statistik Ditjen Dikti 2020, provinsi DIY merupakan provinsi dengan rata-rata jumlah lulusan tiap perguruan tinggi terbanyak (detik.com, 2021).

Berdasarkan pemaparan yang telah disampaikan, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan kematangan vokasional dan *hardiness* terhadap adaptabilitas karier pada *fresh graduate*?. Urgensi dalam penelitian ini adalah supaya *fresh graduate* mampu memiliki dan memahami pengetahuan terkait karier serta sikap tangguh dalam dirinya. Kedua hal tersebut diharapkan menjadi bekal *fresh graduate* supaya mampu adaptabilitas karier yang baik.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu guna mengetahui apakah terdapat hubungan kematangan vokasional dan *hardiness* terhadap adaptabilitas karier pada

fresh graduate.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Harapannya hasil dari penelitian ini dapat menjadi sumbangan ilmu yang berguna untuk perkembangan ilmu psikologi khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Subjek Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan para *fresh graduate* mengetahui dan mengoptimalkan kematangan vokasionalnya serta memiliki karakter *hardiness* dalam diri. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan adaptabilitas kariernya supaya mempermudah proses berkariernya.

b. Perguruan Tinggi

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memaparkan mengenai kematangan vokasional, *hardiness* serta adaptabilitas karier pada *fresh graduate*. Berdasarkan pemaparan hasil penelitian, diharapkan perguruan tinggi secara aktif membantu mahasiswanya untuk mempersiapkan menghadapi dunia kerja melalui pelatihan-pelatihan.

D. Keaslian Penelitian

No	Nama Peneliti	Judul	Tahun	Subjek dan Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Karinda Ayu Tamari, Sari Zakiah Akmal	Peran Dukungan dan Hambatan Kontekstual Terhadap Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir	2018	Sampel: 270 mahasiswa Lokasi: Jabodetabek	dukungan kontekstual berperan terhadap adaptabilitas karier, sedangkan pada hambatan kontekstual yang dialami mahasiswa tingkat akhir ini tidak memiliki peran secara signifikan terhadap adaptabilitas karier mahasiswa Pendidikan Manajemen secara umum memiliki adaptabilitas karier pada kategori sedang dengan karakteristiknya, mahasiswa telah mempunyai <i>concern</i> , <i>control</i> , <i>curiosity</i> , dan <i>confident</i> akan tetapi masih adanya perilaku yang belum memperlihatkan ke empat dimensi adaptabilitas karier	1) Adaptabilitas karier sebagai variabel terikat	1) Subjek penelitian 2) Terdapat perbedaan variabel bebas
2	Rina Nurhudi Ramdhani, Amin Budiamin & Nandang Budiman	Adaptabilitas Karier Dewasa Awal	2019	Sampel: 65 mahasiswa Pendidikan Manajemen Bisnis Lokasi: Universitas Pendidikan Indonesia	Manajemen secara umum memiliki adaptabilitas karier pada kategori sedang dengan karakteristiknya, mahasiswa telah mempunyai <i>concern</i> , <i>control</i> , <i>curiosity</i> , dan <i>confident</i> akan tetapi masih adanya perilaku yang belum memperlihatkan ke empat dimensi adaptabilitas karier	1) Meneliti mengenai adaptabilitas karier	1) Subjek penelitian

3	Agnes Eunike, Marina Dwi Mayangsari dan M. Syarif Hidayatullah	Hubungan antara Kematangan Vokasional dengan <i>Hardiness</i> pada siswa SMK Negeri 1 Martapura	2019	Sampel: 230 siswa Lokasi: SMK Negeri 1 Martapura.	adanya hubungan antar dua variabel tersebut. Nilai positif berdasarkan korelasi tersebut mencerminkan bahwa adanya hubungan yang searah yaitu semakin tingginya kematangan vokasional yang dimiliki maka akan semakin tinggi <i>hardiness</i> , begitu pula sebaliknya	1) Membahas mengenai dua variabel yang sama (kematangan vokasional dan <i>hardiness</i>) 2) Kematangan vokasional menjadi varabel bebas	1) Subjek penelitian 2) <i>Hardiness</i> menjadi varabel terikat
4	Zania Timur Maulidina, Doddy Hendro Wibowo	Hubungan antara Kecerdasan Emosional dan Aaptabilitas Karier Siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) "X" di Kota Salatiga	2021	Sampel: 66 siswa SMK Lokasi : Salatiga	Kecerdasan emosional dan adaptabilitas karier siswa memiliki hubungan positif yang signifikan.	1) Adaptabilitas karier menjadi variabel terikat	1) Adanya perbedaan pada variabel bebas 2) Perbedaan subjek penelitian
5	Yuni Kamisa, Mirza	Kematangan Vokasioanl dan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Fresh Graduate	2021	Sampel: 257 fresh graduate Lokasi: universitas di Banda Aceh	terdapat hubungan negatif antara kematangan vokasional dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada <i>fresh graduate</i> . Penelitian ini memaparkan bahwa semakin tingginya kematangan vokasional	1) Kematangan vokasional menjadi varabel bebas 2) Subjek <i>fresh graduate</i>	1) Perbedaan dalam variabel terikat

6	Nirma Dewi Fortuna, Mohammad Bisri, Aji Bagus Priyambodo, Ayu Dyah Hapsari	Hubungan Self Awareness dan Kematangan Karier Siswa SMK "X" Blitar	2022	Sampel: 137 siswa SMK Lokasi: SMK di Blitar	maka kecemasan para fresh graduate semakin rendah dalam menghadapi dunia kerja. Dalam penelitian ini, antara self awareness dan kematangan karier terdapat hubungan positif yang signifikan. Hasil ini dapat diartikan bahwa tingginya tingkat self awareness dapat meningkatkan tingkat kematangan karier siswa.	1) Membahas mengenai kematangan karier	1) Variabel bebas berbeda 2) Subjek penelitian berbeda
7.	Ni Made Mila Rosa Desmayani, Luh Gede Diah Ary Pradnyaswari	Kepribadian <i>Hardiness</i> Sebagai Pemoderasi Pengaruh <i>Role Stress</i> , Intensi <i>Turn Over</i> Pada Kinerja Auditor	2020	Sampel: 56 auditor Lokasi: kota Denpasar	Hasil penelitian ini adalah role stress mampu mempengaruhi kinerja, serta intensitas turnover berpengaruh negatif terhadap kinerja. Individu dengan kepribadian <i>hardiness</i> dapat memperlemah pengaruh role stress. Selain itu kepribadian <i>hardiness</i> mampu memperlemah pengaruh intensitas turnover pada kinerja auditor di Kantor Akuntan Publik se-Kota Denpasar.	1) Membahas mengenai <i>hardiness</i>	1) Subjek penelitian berbeda 2) Variabel bebas berbeda

8	Yeki Candra, Selvi Zola Fenia	Hubungan Antara Kematangan Vokasional dengan Motivasi Berwirausaha di SMK Negeri 6 Padang	2019	Sampel: siswa kelas XII Lokasi: SMK Negeri 6 Pdang	Terdapat hubungan yang signifikan antara kematangan vokasional dengan motivasi berwirausaha siswa tataboga kelas XII di SMK negeri 6 Padang. Maka dapat diartikan bahwa kematangan vokasional mampu memberikan pengaruh positif terhadap motivasi berwirausaha.	1) Variabel bebas adalah kematangan vokasional	1) Variabel terikat berbeda 2) Subjek penelitian berbeda
9	Fatikhah Sucianingrum, Dr. Widya Paramita, SE., M.P.A., Dr. Christian Wiradendi Wolor, SE.	Pengaruh Harga Diri dan Dukungan Sosial Terhadap Adaptabilitas Karier pada <i>Fesh Graduate</i> yang Bekerja di DKI Jakarta	2023	Sampel: 120 orang Lokasi: DKI Jakarta	Hasil penelitian ini adalah harga diri dan hubungan social secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap adaptabilitas karier <i>fresh graduate</i> yang bekerja di DKI Jakarta	1) Memiliki kesamaan pada variabel terikat, yaitu adaptabilitas karier 2) Memiliki kesamaan subjek, yaitu <i>fresh graduate</i>	1) Varabel bebas berbeda 2) Lokasi penelitian berbeda
10	Paul T. Bartone, Gregory G. Homish	<i>Influence of hardiness, avoidance coping, and combat exposure on depression in returning war veterans: A</i>	2020	Sampel: anggota tantara AS Lokasi: Amerika	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>hardiness</i> mampu memberikan perlindungan terhadap depresi pada prajurit yang terkena tekanan berat saat bertempur. Bagi prajurit yang memiliki <i>hardiness</i>	1) Persamaan pada variabel <i>hardiness</i>	1) Berbeda lokasi penelitian 2) berbeda subjek penelitian 3) berbeda variabel terikat

*moderated-
mediation study*

rendah, mereka lebih sering melakukan koping menghindar yang dapat menyebabkan gejala depresi.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan. Hal ini dikarenakan belum adanya penelitian mengenai tiga variabel tersebut. Adanya beberapa persamaan pada beberapa aspek dengan penelitian lain. Akan tetapi secara keseluruhan penelitian yang peneliti lakukan berbeda dengan penelitian yang sudah ada. Hal ini diuraikan dalam beberapa hal, antara lain:

1. Keaslian Topik dan Teori Penelitian

Penelitian ini mengambil topik mengenai adaptabilitas karier, *hardiness* dan kematangan vokasional pada fresh graduate. Belum adanya penelitian yang menggabungkan ketiga variabel tersebut menjadi satu penelitian. Topik penelitian ini berfokus pada pemaparan salah satu ahli psikologi yaitu Savickas mengenai adaptabilitas karier. Dimana Savickas (2005) mengemukakan bahwa adaptabilitas karier merupakan kesiapan serta kemampuan individu dalam mengatasi tugas-tugas vokasional spesifik. Antara lain seperti peralihan pada pekerjaan atau masa transisi dan trauma khusus yang terjadi baik sedang terjadi maupun yang dapat terjadi. Oleh karena itu, peneliti menggunakan kematangan vokasional dan *hardiness* sebagai variabel bebas. Kematangan vokasional yaitu ketika individu telah siap dalam mengambil keputusan mengenai bentuk pekerjaan yang akan dipilih dengan pertimbangan yang seirama dengan informasi yang telah dimiliki sebelumnya serta sikap yang asertif dan setara dengan tugas-tugas perkembangan sesuai dengan usianya. Sedangkan *hardiness* adalah suatu ketahanan psikologis yang mampu membantu individu dalam mengelola stress. Dapat dikatakan bahwa *hardiness* merupakan salah satu karakteristik kepribadian yang ada dalam diri ketika mendapati situasi tertekan. Apabila individu memiliki kepribadian *hardiness* yang tinggi akan memiliki ketahanan psikologis yang kuat sehingga individu mampu mengubah *stressor negative* menjadi suatu tantangan

yang positif (Sukmono, 2009). Penelitian ini menggunakan teori kematangan vokasional dari Super dan teori *hardiness* dari Kobasa sebagai variabel independen, sedangkan pada variabel dependennya menggunakan teori dari Savickas mengenai adaptabilitas karier.

2. Keaslian Alat Ukur

Kematangan vokasional menggunakan alat ukur yang dibuat oleh peneliti dari aspek-aspek kematangan vokasional menurut Super dan disesuaikan dengan tugas perkembangan menurut Super, serta disesuaikan dengan penelitian ini. Kemudian untuk variabel *Hardiness*, alat ukur yang digunakan adalah alat ukur yang dibuat melalui dari aspek-aspek menurut Kobasa. Untuk alat ukur adaptabilitas karier menggunakan skala yang dibuat sendiri oleh peneliti dengan menggunakan item-item berdasarkan aspek-aspek menurut Savickas.

3. Keaslian Subjek Penelitian

Penelitian kali ini menggunakan subjek yaitu *fresh graduate*. Subjek dalam penelitian ini sama dengan subjek penelitian milik Yuni Kamisa & Mirza (2021) dan penelitian Farikhah dkk. Akan tetapi yang membedakan penelitian ini dengan penelitian tersebut adalah pada variabel yang digunakan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Hipotesis mayor penelitian ini diterima. Terdapat hubungan yang signifikan antara kematangan vokasional dan *hardiness* terhadap adaptabilitas karier pada *fresh graduate*. Semakin tinggi tingkat kematangan vokasional dan *hardiness*, maka semakin tinggi tingkat adaptabilitas karier, dan sebaliknya. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi untuk pengaruh kematangan vokasional dan *hardiness* secara simultan terhadap adaptabilitas karier adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $122,670 > 3.0543850$.
2. Hipotesis minor pertama pada penelitian ini diterima. Terdapat hubungan yang signifikan antara kematangan vokasional dengan adaptabilitas karier pada *fresh graduate*. Semakin tinggi tingkat kematangan vokasional maka semakin tinggi tingkat adaptabilitas karier, begitupun sebaliknya. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig. untuk mempengaruhi kematangan vokasional adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,409 > t$ tabel $1,97559$.
3. Hipotesis minor kedua pada penelitian ini diterima. Terdapat hubungan yang signifikan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karier. Semakin tinggi tingkat *hardiness* maka semakin tinggi pula tingkat adaptabilitas karier, begitupun sebaliknya. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,529 > t$ tabel $1,97559$.

B. Saran Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa saran, diantaranya yaitu:

1. Bagi *Fresh Graduate*

Besar harapan peneliti supaya hasil penelitian ini memberikan informasi bagi *fresh graduate* supaya dapat meningkatkan adaptabilitas kariernya sebagai bekal memasuki dunia kerja.

2. Bagi Perguruan tinggi

Saran bagi perguruan tinggi untuk lebih memperhatikan mengenai adaptabilitas karier pada mahasiswanya. Perguruan tinggi diharapkan dapat memberikan sarana prasarana berupa pelatihan-pelatihan yang dapat menunjang kemampuan adaptabilitas karier mahasiswanya. Hal ini sebagai bekal para lulusannya dapat *survive* di awal masuk dunia kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan variabel-variabel bebas lainnya yang berhubungan dengan adaptabilitas karier. Peneliti selanjutnya juga bisa merubah metode penelitian seperti menggunakan metode kualitatif untuk lebih mendalami adaptabilitas karier. Kemudian, berdasarkan analisis tambahan pada penelitian ini, terdapat perbedaan yang signifikan antara lulusan sarjana (S1) dan lulusan diploma (D3&D4). Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian mengenai mengapa terdapat perbedaan yang signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhyaksa, M. A., & Rusgiyono, A. (2012). Persepsi dunia kerja terhadap lulusan fresh graduate s1 menggunakan multidimensional unfolding (studi kasus: dunia usaha di kabupaten batang). *Media Statistika*, 3(1). <https://doi.org/10.14710/medstat.3.1.49-57>
- Akmal, M. El, & Atrizka, D. (2021). Perbedaan tipe faking antara pelamar fresh graduate dengan berpengalaman pada wawancara kerja. *Analitika*, 13(2), 117–126. <https://doi.org/10.31289/Analitika.V13i2.5855>
- Amiruddin, A., Ismail, R., Nur, H., & Musaddik, M. (2022). Pengaruh kematangan vokasional dan hard skill terhadap kesiapan kerja siswa kelas XI Kompetensi Keahlian Teknik Pengelasan SMKN 2 Pare-Pare. *Jovi: Journal Of Vocational Instruction*, 1(1), 27-34.
- Azizah, J. N., & Satwika, Y. W. (2021). Hubungan antara hardiness dengan stres akademik pada mahasiswa yang mengerjakan skripsi selama pandemi covid 19. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 212-223.
- Bartone, P. T., & Homish, G. G. (2020). Influence of hardiness, avoidance coping, and combat exposure on depression in returning war veterans: a moderated-mediation study. *Journal Of Affective Disorders*, 265, 511-518.
- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., & Sartori, R. (2017). Career adaptability as a strategic competence for career development. *European Journal Of Training And Development*, 41(1), 67–82. <https://doi.org/10.1108/Ejtd-07-2016-0049>
- Candra, Y. E., & Fenia, S. Z. (2019). Hubungan antara kematangan vokasional dengan motivasi berwirausaha di smk negeri 6 padang. *Ranah Research: Journal Of Multidisciplinary Research And Development*, 1(4), 702-710.
- Crites, Jo. 1971. The maturity of vocational attitudes in adolescence. *American Personal & Guidance Association Inquiry Series Mongrapp No.2* : Washington
- Crites, J. O. 1981. Career counseling: models, methods, and materials. New York: Mcgraw Hill
- Desmayani, N. M. M. R., & Pradnyaswari, L. G. D. A. (2020). Kepribadian hardiness sebagai pemoderasi pengaruh stress, intensi turn over pada kinerja auditor. *Jurnal Ecodemica*, 4(1), 9.
- Dewi Fortuna, N., Bisri, M., Bagus Priyambodo, A., & Dyah Hapsari, A. (2022). Hubungan self awareness dan kematangan karier siswa smk “x” blitar. *Jurnal Flourishing*, 2(4), 247–256. <https://doi.org/10.17977/10.17977/Um070v2i42022p247-256>
- Dluha, M. S., Suminar, D. R., & Hendriyani, W. (2020). Pengaruh adversity quotient dan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier siswa di smk “x” gresik. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 18(01).
- Fachri, D., Purna, R. S., & Rahayuningsih, T. (2022). Pengaruh perceived social support terhadap career adaptability pada mahasiswa psikologi Universitas Andalas yang berada di tahun akhir selama pandemi covid–19. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 17(2), 97-106.

- Eunike, A., Mayangsari, M. D., & Syarif Hidayatullah, D. M.. (2019). Hubungan antara kematangan vokasional dengan hardiness pada siswa smk negeri 1 martapura . *Jurnal Kognisia* 2(2).
- Gashr, N.-A., & Khan, N. (2016). Employability Of Vocational Education Stream Subjects In Kashmir: A Comparative Study . *Insight Journal Of Applied Research In Education*, 21(1), 130–135.
- Greenleaf, A. T. (2011). Human agency, hardiness, and proactive personality. <https://doi.org/10.17077/etd.tarlrjbf>
- Hamida, C. S., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan psychological well-being pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(5), 14-25.
- Haris, F., & Suryani, A. I. (2021). Pengaruh self-esteem terhadap adaptabilitas karier yang dimediasi oleh perceived social support pada karyawan di salah satu perbankan syariah kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(2), 277-294.
- Hartung, P. J., & Cadaret, M. C. (2017). Career adaptability: changing self and situation for satisfaction and success. *Psychology Of Career Adaptability, Employability And Resilience* (Pp. 15–28). Springer international publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0_2
- Husna, H. A., & Mayangsari, M. D. (2017). Gambaran adaptabilitas karier pada siswa dengan gangguan low vision. *Jurnal Ecopsy*, 4(2), 85. <https://doi.org/10.20527/Ecopsy.V4i2.3849>
- Kamisa, Y., & Mirza. (2021). Kematangan vokasional dan kecemasan menghadapi dunia kerja pada fresh graduate. *Seurune, Jurnal Psikologi Unsyiah*, 4(1), 115–128.
- Kamila, S. N., Surfia, N. H., & Purwantini, L. (2023). The effect of hardiness and optimism on career adaptability in college students. *Social Science Studies*, 3(3), 195-206.
- Kirchknopf, S. (2020). Career adaptability and vocational identity of commercial apprentices in the german dual system. *Vocations And Learning*, 13(3), 503-526.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., Kahn, S., Bilker, R. R. J., Courington, S., Gotlieb, C., Hoover, M., Kennedy, J., Moore, L., Puccetti, M., & Strauman, T. (1982). Hardiness and health: a prospective study. In *Journal Of Personality And Social Psychology* (Vol. 42, Issue 1).
- Koen, J., Klehe, U.-C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training Career Adaptability To Facilitate A Successful School-To-Work Transition. *Journal Of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Koen, V., Asada, H., Nixon, S., Rizwan, M., Rahuman, H., & Arif, M. (2017). Malaysia's economic success story and challenges. *Oecd Economics Department Working Papers*. <https://doi.org/10.1787/Cf7fddf2-En>
- Kusumawati, E. (2017). Pengaruh Layanan Informasi Melalui Konseling Kelompok Terhadap Kematangan Vokasional Pada Siswa Kelas XII SMK Warga Surakarta. *Jurnal Mitra Swara Ganesha*, 4(1).
- Kusyadi, Y. (2020). Career adaptability in various theories: review through multicultural perspectives. *Jomsign: Journal Of Multicultural Studies In Guidance And Counseling*, 4(1), 14-27.

- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal Of Counseling Psychology*, 60(4), 557–568. <https://doi.org/10.1037/A0033446>
- Mahardika, M. D., & Kistyanto, A. (2020). Pengaruh kepribadian proaktif terhadap kesuksesan karir melalui adaptabilitas karir. *Forum Ekonomi*, 22(2), 185-195.
- Mardiyati, B. D., & Yuniawati, R. (2015). Perbedaan adaptabilitas karier ditinjau dari jenis sekolah (SMA dan SMK). *Jurnal Fakultas Psikologi*, 3(1).
- Mariyah. (10 Januari 2023). Lulusan Sarjana Tapi Kok Banyak Yang Nganggur?. [Lulusan Sarjana Tapi Kok Banyak Yang Nganggur? - Kompasiana.Com](https://www.kompasiana.com)
- Maulidina, Z. T., & Wibowo, D. H. (2021). Hubungan antara kecerdasan emosional dan adaptabilitas karier siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) “X” di Kota Salatiga. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 5(1), 17–26. <https://doi.org/10.28932/Humanitas.V5i1.3388>
- Maysa, P., & Khairiyah, U. (2019). Hardiness dan stres pengsuhan pada ibu dengan anak berkebutuhan khusus. *Jurnal Rap (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(1). <https://doi.org/10.24036/Rapun.V10i1.105017>
- Melisa, R., Sinaga, E., Haryanti, D., & Fielza, H. (2020). Hardiness Description Of Hardiness Personality In Batak Perantau Students: Study Of Batak Students Studying In The Jabodetabek Area. *European Journal Of Psychological Research*, 7(2). www.idpublications.org
- Monks, J. F., & Knoers, A. M. P. (2014). Psikologi Perkembangan; Pengantar Dalam Berbagai Bagiannya.
- Nugroho, F. T. (2021). Pengaruh konsep diri dan kematangan vokasional terhadap pemilihan karier siswa. *Widya Warta*, 1(01).
- Nurul, S., Rasyidi, A., Akhmad, S. N., Sudrajat, D., & Nadhirah, N. A. (2021). The career adaptability among young adulthood : a systematic literature review. *Journal Of Professionals In Guidance And Counseling*, 2(1), 14–19. <https://doi.org/10.21831/Progcouns>
- Osipow, S.H. 1983. *Theories Of Career Development* (3rd Ed). New Jersey: Prentice-Hall International Inc.
- Patton, W. (2017). Career adaptability, employability and resilience for children in the early school years. *Psychology of career adaptability, employability and resilience*, 207-223.
- Rahmania, A., & Abidin, Z. (2022). Banting Setir: Adaptabilitas Karir pada Mantan Karyawan yang Menjadi Wirausahawan. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 31-40.
- Ramadani, D., Fachrurrazi, M., & Hidayat, D. R. (2020). Adaptabilitas karier dalam perspektif teori perkembangan karier Mark L. Savickas. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 11(1).
- Ramdhani, R. N., Budiamin, A., & Budiman, N. (2019). Adaptabilitas karier dewasa awal. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 18(3), 361–370. <https://doi.org/10.17509/Jpp.V18i3.15008>

- Revka Novia Intan Putri, Aditya Nanda Priyatama, & Selly Astriana. (2022). Sense of control dan adaptabilitas karier: studi korelasional pada mahasiswa tingkat akhir Bidikmisi. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 13(2), 88–95. <https://doi.org/10.29080/Jpp.V13i2.785>
- Rahayu, R (3 Januari 2023). Menaker: Banyak Sarjana Menganggur Karena Tidak Sesuai Kebutuhan Pasar. [Menaker: Banyak Sarjana Menganggur Karena Tidak Sesuai Kebutuhan Pasar - Bisnis Tempo.Co](https://www.bisnis-tempo.com)
- Riyanti, F. E., & Rahmandani, A. (2020). Hubungan antara hardiness dengan stres kerja pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Banyumas. *Jurnal Empati*, 8(3), 505–514. <https://doi.org/10.14710/Empati.2019.26491>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/J.2161-0045.1997.Tb00469.X>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, And Measurement Equivalence Across 13 Countries. *Journal Of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/J.Jvb.2012.01.011>
- Savickas, M. L. (2012). Life Design: A Paradigm For Career Intervention In The 21st Century. *Journal Of Counseling & Development*, 90(1), 13–19. <https://doi.org/10.1111/J.1556-6676.2012.00002.X>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career Development And Counseling: Putting Theory And Research To Work*, 1, 42-70.
- Sholihah, N. H., & Listiadi, A. (2022). Pengaruh kompetensi kejuruan akuntansi dan kematangan vokasional terhadap kesiapan kerja melalui intervening self-efficacy. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 19(2), 01–19. <https://doi.org/10.21831/Jpai.V19i2.39310>
- Sisca, S., & Gunawan, W. (2016). gambaran adaptabilitas karier remaja. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 111–119.
- Skomorovsky, A., & Sudom, K. A. (2011). Psychological Well-Being Of Canadian Forces Officer Candidates: The Unique Roles Of Hardiness And Personality. *Military Medicine*, 176(4), 389–396. <https://doi.org/10.7205/Milmed-D-10-00359>
- Stratton, S. J. (2021). Population Research: Convenience Sampling Strategies. *Prehospital And Disaster Medicine*, 36(4), 373-374.
- Suciningrum, F., Paramita, W., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh Harga Diri Dan Dukungan Sosial Terhadap Adaptabilitas Karier Pada Fresh Graduate Yang Bekerja Di Dki Jakarta. *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan (Sikontan)*, 1(3), 225-232.
- Sugiyono. (2013). Buku Metodologi Penelitian Kuantitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W., & Utami, L. R. (2019). The Master Book Of Spss. Anak Hebat Indonesia.
- Sulistiani, W., & Mahastuti, D. (2022). Hardiness dan dukungan sosial dengan adaptabilitas karier pada mahasiswa fakultas psikologi. *Jurnal Psikologi Poseidon*, 23-39.

- Super, D. E. (1977). Vocational Maturity In Mid-Career. *Vocational Guidance Quarterly*, 25(4), 294–302. <https://doi.org/10.1002/J.2164-585x.1977.Tb01242.X>
- Super, D. E., & Kidd, J. M. (1979). Vocational maturity in adulthood: toward turning a model into a measure. *Journal Of Vocational Behavior*, 14(3), 255–270. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90054-X](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90054-X)
- Tamari, K. A., & Akmal, S. Z. (2018). Peran dukungan dan hambatan kontekstual terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 23(2), 79–90. <https://doi.org/10.20885/Psikologika.Vol23.Iss2.Art1>
- Wahyu Febrianingrum, D., & Hendro Wibowo, D. (2021). Hardiness dan adaptabilitas karier. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(2).
- Wendlandt, N. M., & Rochlen, A. B. (2008). Addressing the college-to-work transition. *Journal Of Career Development*, 35(2), 151–165. <https://doi.org/10.1177/0894845308325646>
- Wutsqo, B. U., Rizky, D. M., & Hidayat, D. R. (2020). Hubungan konsep diri dengan kematangan vokasional pada siswa SMK. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 11(1). <https://doi.org/10.23887/Jjbk.V11i1.27391>
- Zulfahmi, A., & Andriany, D. (2021). Kematangan vokasional dengan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir. *Cognicia*, 9(2), 64–75. <https://doi.org/10.22219/Cognicia.V9i2.15728>

