

Hardiness dan Adaptabilitas Karier pada Dewasa Awal di DKI Jakarta

Natalia Christian¹, William Gunawan²

Email: william.gunawan@ukrida.ac.id²

Fakultas Psikologi Universitas Kristen Krida Wacana^{1,2}

Abstrak

Dalam era dinamis dunia kerja saat ini, fenomena *job hopping* di mana individu beralih pekerjaan secara berulang dalam rentang waktu yang relatif singkat, menjadi semakin umum terutama di kalangan dewasa awal. Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara hardiness dan adaptabilitas karier pada dewasa awal. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 407 orang dalam rentang usia 25-40 tahun. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini ialah *Career Adapt-Abilities Scale Short-Form (CAAS-SF)* dan *Dispositional Resilience Scale (DRS-15)* yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia. Metode pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner untuk mengukur tingkat korelasi hardiness dan adaptabilitas karier. Hasil analisis korelasi spearman's rho menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara hardiness dengan adaptabilitas karier ($r= 0.233, p<.001$), menunjukkan bahwa individu dengan tingkat hardiness yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat career adaptability yang lebih baik.

Kata Kunci: Adaptabilitas Karier; Dewasa Awal; *Hardiness*

Abstract

In today's dynamic world of work, job hopping, where individuals switch jobs repeatedly within a relatively short period, is becoming increasingly common, especially among those in early adulthood. In this context, this research explores the relationship between hardiness and career adaptability in early adulthood. The participants in this study consisted of 407 individuals aged between 25-40 years. The instruments used in this research were the Career Adapt-Abilities Scale Short-Form (CAAS-SF) and the Dispositional Resilience Scale (DRS-15), which have been adapted into the Indonesian language. Data collection was conducted using questionnaires to measure the correlation between hardiness and career adaptability. The results of Spearman's rho correlation analyses showed a significant positive relationship between hardiness and career adaptability ($r= 0.233, p<.001$), indicating that individuals with higher levels of hardiness tend to have better career adaptability.

Keywords: Career Adaptability, Early Adulthood, *Hardiness*

PENDAHULUAN

Hidup beriringan dengan kemajuan dan perkembangan zaman, menjadikan *early adulthood* atau dewasa awal sebagai seorang yang dekat dengan teknologi. Dalam dunia karier, kelompok usia dewasa awal sangat bersemangat dalam melakukan pengembangan kapasitas diri sehingga individu memerlukan pengalaman kerja yang

fleksibel dan dapat memberikan wawasan baru bagi diri mereka (Perdana, 2019). Kelompok usia dewasa awal juga menjadi sumber daya manusia maupun aset bagi perusahaan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan itu sendiri (Anggraini, Djudiyah, & Syakarofath, 2023).

Idealnya, seorang individu terkhusus kelompok dewasa awal akan mengembangkan dirinya melalui berbagai

inovasi yang didukung dengan kemudahan akses terhadap teknologi dan informasi. Individu menyukai sesuatu yang instan, praktis, dan tidak merepotkan. Hal tersebut berdampak terhadap ketahanan yang lebih rendah pada individu ketika menghadapi stress dan kondisi yang menekan diri mereka. Selain itu, kelompok ini dikenal sebagai sosok yang suka untuk melakukan sesuatu dengan lebih bebas dan juga mandiri (Peramesti & Kusmana, 2018).

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Indonesia, jumlah populasi dewasa awal kurang lebih berada di angka 88.268.000 dari 270,20 juta penduduk Indonesia. Kelompok usia ini sedang berada di zona usia produktif dan dapat berpeluang untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi (BPS, 2020). Di DKI Jakarta sendiri, terdapat lebih dari 1.947.583 individu yang sedang bekerja pada tahun 2022. Dengan jumlah populasi yang cukup besar, dewasa awal dapat mendominasi dunia kerja (BPS, 2020). Adanya keinginan untuk pengembangan diri membuat dewasa awal mudah untuk berpindah tempat kerja, terlebih ketika kondisi pekerjaan membuat tidak nyaman dan tertekan (Putri, 2012).

Perpindahan tempat kerja ini seringkali kurang dipertimbangkan dengan baik sehingga individu

menghadapi kesulitan mencari pekerjaan baru karena permasalahan kurangnya lapangan kerja. Menurut data Badan Pusat Statistik tahun 2021-2023, tingkat pengangguran terbuka (TPT) di DKI Jakarta mencapai angka lebih dari 103.764 jiwa. Data ini menunjukkan bahwa persaingan untuk mendapatkan tempat kerja yang sesuai semakin sulit dikarenakan terdapat banyak kompetitor dalam melakukan pelamaran kerja di perusahaan yang baru dan beberapa karyawan yang sudah lebih dahulu terjun di dunia kerja juga kerap kali masih melakukan perpindahan tempat kerja (Yuliawan & Himam, 2007).

Fenomena untuk berpindah tempat kerja ini dikenal sebagai *job hopping*, yaitu seseorang melakukan perpindahan ke tempat kerja lain dalam kurun waktu yang singkat (Alisa, Rudiana, & Harison, 2022). Disampaikan dalam Anggraini et al., 2023 bahwa kelompok usia ini cenderung berpindah-pindah tempat kerja walaupun belum satu tahun bekerja pada satu perusahaan. Survei IDN Times terhadap 211 responden yang 50,2% merupakan individu >25 tahun, menggambarkan bahwa ada berbagai alasan seseorang melakukan *job hopping*. Alasan gaji menempati urutan pertama dengan persentase sebesar 21,6%, lalu cukup banyak pula yang merasa tidak

berkembang di tempat kerja serta membutuhkan peningkatan karier, dan yang peneliti soroti ialah sebesar 16,2% pekerja merasa lingkungan kerja tidak cukup baik bagi kesehatan mental (IDN Times, 2022).

Berbincang mengenai fenomena ini, terdapat satu istilah dalam dunia karier yaitu adaptabilitas karier atau *career adaptability*. Adaptabilitas karier merujuk kepada kemampuan seseorang untuk menyiapkan diri dalam beradaptasi kepada pekerjaan yang terduga maupun tidak terduga (Savickas & Porfeli, 2012 dalam Pasangkin & Huwae, 2022). Dengan memiliki adaptabilitas karier yang baik, seseorang dapat lebih mudah membayangkan masa depannya dalam karier, menghadapi lebih sedikit rintangan dalam karier, dan lebih siap dalam mencapai karier di lingkungan kerja (Negru, Pop, & Crocetti, 2015).

Terdapat empat dimensi dalam adaptabilitas karier, yaitu kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), keingintahuan (*curiosity*), dan kepercayaan (*confidence*). Individu yang memiliki adaptabilitas karier yang baik akan mampu memiliki sikap peduli terhadap masa depan, terlibat secara pribadi dalam pencapaian, dan memiliki sikap optimis dalam melakukan perencanaan selama perjalanan transisi

kariernya. Selain itu, individu akan memiliki kendali dalam membuat keputusan yang dapat dipertanggungjawabkan, tidak berhenti dalam melakukan eksplorasi dan mencari informasi baru, serta memiliki kemampuan pemecahan masalah untuk mengatasi hambatan yang terjadi.

Demi mencapai karier yang lebih baik lagi, individu diharapkan mampu untuk tetap kuat dan bertahan dalam berbagai kondisi yang terduga maupun tidak terduga. Kepribadian untuk bertahan inilah yang disebut sebagai *hardiness*. *Hardiness* secara lebih spesifik didefinisikan sebagai kepribadian yang dimiliki individu untuk bertahan dalam menghadapi kejadian atau peristiwa yang memberikan tekanan (Kobasa, 1979 dalam Nisa, Sulistiani, & Aquarismawati, 2022). Melalui *hardiness*, individu akan melihat dunia dengan cara pandang yang lebih baik dan mampu untuk menjadikan suatu tekanan menjadi sarana pertumbuhan dan pengembangan diri (Olivia, 2014).

Hardiness memiliki tiga dimensi yaitu kontrol (*control*), komitmen (*commitment*), dan tantangan (*challenge*). Individu dengan *hardiness* yang baik akan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kondisi yang terjadi dan memiliki kecenderungan untuk percaya

dan bertindak seakan-akan segala sesuatu dapat terselesaikan melalui usahanya sendiri. Selain itu, individu akan merasa terlibat secara sadar untuk memberikan dedikasi kepada pekerjaan yang dilakukan dan melihat suatu tantangan sebagai kesempatan untuk melakukan pertumbuhan dan perkembangan diri.

Melalui hal tersebut, peneliti ingin kembali melakukan pengujian korelasi terhadap kedua variabel. Penelitian terdahulu yang membahas mengenai korelasi antara dua variabel memang menyatakan bahwa terdapat korelasi, namun peneliti menyoroti variasi angka kekuatan korelasi yang terjadi sehingga peneliti ingin memastikan kembali korelasi yang terjadi antar dua variabel. Peneliti akan menjabarkan korelasi antar dimensi dari masing-masing variabel, sehingga hasil penelitian dapat lebih jelas dan spesifik. Maka berdasarkan pemaparan sebelumnya, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat hubungan antara *hardiness* dan adaptabilitas karier pada dewasa awal di DKI Jakarta.

Ha1 : Terdapat hubungan antara *hardiness* dan adaptabilitas karier pada dewasa awal di DKI Jakarta.

Ha2-Ha13: Terdapat hubungan antara setiap dimensi *hardiness* dan setiap dimensi adaptabilitas karier.

Penelitian ini akan berfokus pada korelasi antara *hardiness* dan adaptabilitas karier serta korelasi setiap dimensinya.

KAJIAN PUSTAKA

Career adaptability didefinisikan sebagai kemampuan seorang individu untuk mempersiapkan dan melibatkan diri dalam pekerjaan yang dapat diprediksi berdasarkan peran kerja serta mampu beradaptasi dengan pekerjaan tidak terduga ketika berada di dalam kondisi kerja (Savickas, 1997). *Career adaptability* didefinisikan kembali sebagai kemampuan individu untuk melakukan antisipasi dan mampu mengatasi perubahan pekerjaan baik kecil maupun besar (Savickas & Porfeli, 2012).

Savickas & Porfeli (2012) menyatakan bahwa *career adaptability* memiliki empat dimensi:

a. *Concern* (Kepedulian)

Individu mampu memiliki sikap peduli terhadap masa depan dan terlibat secara pribadi dalam dalam pencapaian masa depan tersebut. Individu akan memiliki sikap optimis dalam melakukan perencanaan selama perjalanan transisi kariernya

b. *Control* (Pengendalian)

Individu memiliki kendali dalam membuat keputusan yang dapat dipertanggungjawabkan. Individu juga sadar serta percaya bahwa ia dapat

berperilaku sesuai dengan yang diperlukan berdasarkan kariernya.

c. *Curiosity* (Keingintahuan)

Individu tidak berhenti dalam melakukan eksplorasi dan mencari informasi-informasi baru. Individu akan secara inisiatif menelusuri peluang-peluang karier sehingga memiliki sikap terbuka terhadap lingkungan kariernya.

d. *Confidence* (Kepercayaan)

Individu memiliki kemampuan dalam pemecahan masalah untuk mengatasi hambatan yang terjadi. Kepercayaan diri ini diperlukan dalam diri individu untuk memaksimalkan potensi diri yang dimiliki untuk meraih tujuan karier.

Hardiness didefinisikan sebagai karakteristik kepribadian yang mempunyai daya tahan untuk mengendalikan peristiwa-peristiwa yang tidak menyenangkan dan menimbulkan stress yang ditandai dengan tingginya tingkat kontrol, komitmen, dan tantangan. (Kobasa, Maddi, & Kahn, 1982).

Kobasa, Maddi, & Kahn (1982) menyatakan bahwa *hardiness* memiliki tiga aspek:

a. *Control* (Kontrol)

Individu memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kondisi yang terjadi dan memiliki kecenderungan untuk percaya dan bertindak seakan-akan segala

sesuatu dapat terselesaikan melalui usahanya sendiri. Lewat *control*, motivasi individu untuk terlibat dan melakukan adaptasi ikut terpengaruh karena ada pengelolaan yang baik untuk mengatasi suatu situasi.

b. *Commitment* (Komitmen)

Individu merasa terlibat dan secara sadar memberikan dedikasi kepada pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh individu, akan mempengaruhi keterlibatan dirinya dalam lingkungan pekerjaan.

c. *Challenge* (Tantangan)

Individu melihat suatu tantangan sebagai kesempatan untuk melakukan pertumbuhan dan perkembangan diri. Individu akan bersemangat mengambil tantangan sebagai kesempatan untuk mengembangkan diri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang analisis datanya menekankan pada angka-angka serta dikumpulkan melalui prosedur dalam pengukuran yang kemudian diolah menjadi bentuk statistik (Azwar, 2017). Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis korelasional untuk mengetahui arah hubungan antar variabel yang digambarkan dengan sejauh mana satu variabel berkaitan dengan variabel lain melalui perhitungan koefisien korelasi

(Azwar 2017). Jenis pengumpulan sampel pada penelitian ini adalah *probability sampling* yang digunakan jika peneliti telah mengetahui peluang besarnya sampel (Azwar, 2017). Peneliti membagi sampel ke dalam beberapa kriteria tertentu yang didapat dilihat pada tabel 1 hingga 4.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti telah melakukan pengujian terhadap 407 partisipan untuk mendapatkan hasil korelasi antara kedua variabel. Berikut akan dipaparkan gambaran deskriptif dari 407 partisipan yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

Tabel 1. Gambaran Deskriptif Partisipan (n= 407)

Variabel	N	(%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	169	41,5%
Perempuan	238	58,5%
Usia		
25	74	18,2%
26	56	13,8%
27	64	15,7%
28	63	15,5%
29	30	7,4%
30	33	8,1%
31	16	3,9%
32	14	3,4%
33	9	2,2%
34	7	1,7%
35	7	1,7%
36	5	1,2%
37	8	2,0%
38	5	1,2%
39	7	1,7%
40	9	2,2%

Peneliti juga mengkategorisasikan *hardiness* dan adaptabilitas karier yang dimiliki oleh 407 partisipan ke dalam lima kategori berdasarkan norma Azwar, 2007.

Tabel 2. Kategorisasi *Hardiness* Partisipan
SD= 12,5
M= 52,5

Kategorisasi	Batasan	Frekuensi	Persentase
Sangat rendah	$X \leq 33,75$	0	0%
Rendah	$33,75 < X \leq 46,25$	1	0,2%
Sedang	$46,25 < X \leq 58,75$	65	16%
Tinggi	$58,75 < X \leq 71,25$	240	59%
Sangat Tinggi	$X \geq 71,25$	101	24,8%
Total		407	100%

Tabel 2 menunjukkan kategorisasi *hardiness* dari partisipan. Berdasarkan tabel tersebut, terdapat 1 partisipan (0,2%) yang termasuk ke dalam kategori rendah, 65 partisipan (16%) kategori sedang, 240 partisipan (59%) kategori tinggi, dan 101 partisipan (24,8%) yang termasuk ke dalam kategori sangat tinggi dalam menghadapi tekanan yang terjadi di dalam kehidupan

Tabel 3. Kategorisasi Adaptabilitas Karier Partisipan
SD= 10
M= 42

Kategorisasi	Batasan	Frekuensi	Persentase
Sangat rendah	$X \leq 27$	0	0%
Rendah	$27 < X \leq 37$	0	0%
Sedang	$37 < X \leq 47$	7	1,7%
Tinggi	$47 < X \leq 57$	50	12,3%
Sangat Tinggi	$X \geq 57$	350	86%
Total		407	100%

Tabel 3 menunjukkan kategorisasi adaptabilitas karier dari partisipan. Berdasarkan tabel tersebut, terdapat 7 partisipan (1,7%) yang termasuk ke dalam

kategori sedang, 50 partisipan (12,3%) kategori tinggi, dan 350 partisipan (86%) yang termasuk ke dalam kategori sangat tinggi dalam kemampuan untuk beradaptasi dengan pekerjaan.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	r (koefisien korelasi)	Sig.
<i>Hardiness</i> dan <i>Career Adaptability</i>	0.223***	Signifikan
<i>Control H</i> dan <i>Concern CA</i>	0.084	Tidak signifikan
<i>Control H</i> dan <i>Control CA</i>	0.154**	Signifikan
<i>Control H</i> dan <i>Curiosity CA</i>	0.135**	Signifikan
<i>Control H</i> dan <i>Confidence CA</i>	0.262***	Signifikan
<i>Commitment H</i> dan <i>Concern CA</i>	0.232***	Signifikan
<i>Commitment H</i> dan <i>Control CA</i>	0.195***	Signifikan
<i>Commitment H</i> dan <i>Curiosity CA</i>	0.221***	Signifikan
<i>Commitment H</i> dan <i>Confidence CA</i>	0.338***	Signifikan
<i>Challenge H</i> dan <i>Concern CA</i>	0.031	Tidak signifikan
<i>Challenge H</i> dan <i>Control CA</i>	0.028	Tidak signifikan
<i>Challenge H</i> dan <i>Curiosity CA</i>	0.098*	Signifikan
<i>Challenge H</i> dan <i>Confidence CA</i>	0.151**	Signifikan

*signifikan:

* $p < 0.5$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Berdasarkan hasil uji hipotesis, hipotesis utama diterima dimana terdapat hubungan antara *hardiness* dengan *career adaptability* dengan kekuatan korelasi yang lemah berdasarkan statistik. Meskipun begitu, kedua variabel tetaplah penting dalam menghadapi tantangan dan mencapai kesuksesan dalam karier. Dalam hal ini, individu tetap dapat meningkatkan kedua variabel ini secara bersamaan untuk

meningkatkan kemungkinan kesuksesan dalam karier mereka.

Hubungan dengan korelasi lemah juga terjadi antara Ha4, Ha5, Ha7, dan Ha8. Dalam uji korelasi, kekuatan korelasi lain yang terjadi ialah sangat lemah, yaitu pada Ha2, Ha3, Ha4, Ha7, Ha10, Ha11, Ha12, dan Ha13. Hal ini dapat menjadi tanda bahwa ada variabel lain yang juga memiliki korelasi dengan kedua variabel sehingga dapat meningkatkan korelasi yang terjadi antar kedua variabel.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara dua variabel yaitu *hardiness* dan adaptabilitas karier pada dewasa awal di DKI Jakarta. Berdasarkan hasil uji asumsi yang dilakukan, data tidak berdistribusi normal namun linear sehingga peneliti menggunakan uji korelasi *spearman's rho* untuk melakukan uji korelasi antar dua variabel. Hasil analisa antara *hardiness* dan adaptabilitas karier memperoleh hasil $r = 0.233$; $p < 0.001$. Hasil tersebut termasuk ke dalam kategori korelasi lemah artinya semakin tinggi *hardiness* yang dimiliki seorang dewasa awal semakin tinggi pula adaptabilitas kariernya dan sebaliknya semakin rendah *hardiness* yang dimiliki semakin rendah pula adaptabilitas kariernya. Ketika seorang memiliki kepribadian untuk bertahan dalam menghadapi tekanan maka semakin baik

pula kemampuan mereka dalam beradaptasi dengan pekerjaan yang tidak terduga di dalam lingkungan kerja. Berdasarkan hasil uji korelasi tersebut, hipotesis pada penelitian ini diterima.

Melalui penelitian ini, peneliti turut menguji korelasi antar dimensi dari kedua variabel. Dimensi *hardiness* terdiri dari kontrol, komitmen, dan tantangan sedangkan dimensi adaptabilitas karier terdiri dari kepedulian, kontrol, keingintahuan, dan kepercayaan. Uji korelasi menunjukkan bahwa Ha2, Ha10, dan Ha11 tidak memiliki korelasi sehingga ketiga hipotesis tersebut ditolak.

Temuan dalam penelitian ini memiliki kesesuaian dengan pernyataan Pasangkin & Huwae (2022) yang menyatakan bahwa *hardiness* memiliki hubungan yang erat dengan adaptabilitas karier sehingga seseorang mampu untuk beradaptasi dengan berbagai tekanan yang dihadapi. Selain itu, individu dengan *hardiness* tidak mudah menyerah dan memandang sebuah perubahan sebagai transisinya untuk tumbuh (Sundari & Prastika, 2022) dimana individu dapat mengambil keputusan terhadap permasalahan yang terjadi dan mampu untuk bertanggung jawab atas pilihan yang dibuat secara pribadi. Hasil ini didukung dengan pernyataan Perdana (2019) dimana seorang dalam kategori

usia dewasa awal sangat bersemangat untuk mengemabngkan kapasitas diri dan melakukan pekerjaan yang dapat memberikan wawasan-wawasan baru.

Implikasi dari penelitian ini adalah menyajikan hubungan atau korelasi yang ada di antara *hardiness* dan adaptabilitas karier pada dewasa awal di DKI Jakarta. Hasil menunjukkan bahwa *hardiness* dengan adaptabilitas karier berhubungan positif signifikan sehingga upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan *hardiness* akan meningkatkan adaptabilitas karier dan sebaliknya. Kategorisasi berdasarkan *mean* atau rata-rata menghasilkan kategori tinggi untuk *hardiness* dan sangat tinggi untuk adaptabilitas karier sehingga hal tersebut sudah baik dan perlu tetap dipertahankan oleh dewasa awal.

Dewasa awal dapat terus mempertahankan kemampuan diri untuk membuat perubahan dalam berbagai peristiwa yang terjadi, memberikan dedikasi untuk tercapainya visi dan misi perusahaan, menjadikan sebuah tantangan sebagai motivasi dan kesempatan untuk terus melangkah maju dalam dunia karier. Selain itu, dewasa awal diharapkan dapat terus peduli terhadap masa depan, optimis, bertanggung jawab, melakukan eksplorasi, dan memiliki kemampuan pemecahan masalah. Hal ini menjadi sesuatu yang

dapat dimanfaatkan oleh dewasa awal secara maksimal untuk meraih tujuan karier yang mereka miliki.

Dalam penelitian ini, hubungan yang terjadi antara *hardiness* dan adaptabilitas karier termasuk kategori lemah, sehingga perlu dilakukan pengujian variabel-variabel lain yang berhubungan dengan adaptabilitas karier. Menurut Othman, Kamal, Alias, Ismail, & Sahiq (2018), terdapat beberapa variabel lain seperti *hope*, *optimism*, *perceived social support*, dan *resilience* yang dapat berhubungan dengan adaptabilitas karier. Peneliti belum melakukan pengujian terhadap variabel tersebut sehingga penelitian ini hanya berfokus terhadap hubungan dari *hardiness* dengan adaptabilitas karier serta dimensi yang ada.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini diterima karena terdapat hubungan positif yang signifikan antara *hardiness* dan adaptabilitas karier pada dewasa awal di DKI Jakarta yang termasuk ke dalam kategori lemah ($r = 0.233$; $p < .001$). Melalui kategorisasi, dapat terlihat bahwa *hardiness* yang dimiliki secara mayoritas oleh partisipan berada pada kategori tinggi

sedangkan untuk adaptabilitas karier berada pada kategori sangat tinggi.

Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan teknik *sampling* yang berbeda dengan menggunakan *cluster sampling* agar sampel dapat lebih mewakili populasi. Selain itu, dapat dilakukan pendalaman kembali terkait dengan variabel prediktor dan *consequence* dari *hardiness* serta adaptabilitas karier agar hasil penelitian dapat lebih lengkap dan hubungan antara kedua variabel semakin jelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Alisa, J., Rudiana, D., & Harison, E. D. (2022). Fenomena *Job Hopping* dalam Perspektif Generasi Milenial di Era Pandemi COVID-19. In *Prosiding Seminar Nasional & Call for Paper*. Fakultas Ekonomi (pp. 281-287).
- Angelika, S., & Gunawan, W. (2019). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Adaptabilitas Karier Remaja di Kecamatan Grogol Petamburan. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 7(01), 8 - 16. Retrieved from <https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/mindset/article/view/304>
- Anggraini, G. A., Djudiyah, D., & Syakarofath, N. A. (2023). Bagaimana Peran Adaptabilitas Karir terhadap Work Engagement Karyawan Milenial di Provinsi Jakarta?. *Jurnal Ilmiah Psikomuda (JIPM) Connectedness*, 3(1), 12-25.
- Arnett, J. J. (2007). *Emerging adulthood: What is it, and what is it good for?*.

- Child development perspectives, 1(2), 68-73.
- Azwar, S. (2012). *Realibilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2022). *Penyusunan skala psikologi edisi 2*. Pustaka pelajar.
- Bleidorn, W. (2015). What accounts for personality maturation in early adulthood? *Current Directions in Psychological Science*, 24(3), 245-252.
- Febrianingrum, D. W., & Wibowo, D. H. (2021). *Hardiness Dan Adaptabilitas Karir*. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(2), 103-110.
- Hadiyani, N. (2019). Pengaruh dukungan sosial, hardiness, dan jenis kelamin terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir (Bachelor's thesis, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Kobasa, S. C. (1979). *Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness*. *Journal of personality and social psychology*, 37(1), 1.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). *Hardiness and health: a prospective study*. *Journal of personality and social psychology*, 42(1), 168.
- Merianda, N., & Rozali, Y. A. (2020). Pengaruh self-regulated learning terhadap hardiness pada santri mts pondok pesantren daar el-qolam 1 tangerang. *Jurnal JCA Psikologi*, 1(1).<https://jca.esaunggul.ac.id/index.php/jpsy/article/view/43/41>
- Negru-Subtirica, O., Pop, E. I., & Crocetti, E. (2015). *Developmental trajectories and reciprocal associations between career adaptability and vocational identity: A three-wave longitudinal study with adolescents*. *Journal of vocational behavior*, 88, 131-142.
- Nisa, C. M., Sulistiani, W., & Aquarisnawati, P. (2022). Hubungan antara *Hardiness* dengan Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa Fakultas Vokasi Pelayaran di Universitas Hang Tuah Surabaya. *Jurnal Psikologi Poseidon*, 18-32.
- Olivia, D. O. (2014). Kepribadian *hardiness* dengan prestasi kerja pada karyawan *bank*. *Jurnal ilmiah psikologi terapan*, 2(1), 115-129.
- Panjaitan, Y. J., & Sahrah, A. (2023). Adaptasi Career Adapt-Abilities–Short Form Ke Versi Indonesia. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 7(2), 1421-1441.
- Pasangkin, F., & Huwae, A. (2022). Hubungan *Hardiness* dan Adaptabilitas Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Counsellia: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 12(1), 64-74.
- Peramesti, N. P. D. Y., & Kusmana, D. (2018). Kepemimpinan ideal pada era generasi milenial. *Transformasi: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 73-84.
- Perdana, A. (2019). Generasi Milenial dan Strategi Pengelolaan SDM Era Digital. *Jurnal Studi Pemuda*, 8(1), 75-80.

- Pratama, S. (2022). Hubungan antara *Hardiness* dengan *Career Adaptability* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Fakultas Psikologi UIN Suska Riau. (*Doctoral dissertation*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- P, T. F., Z, A. G. H., & Andini, A. K. (2021). Kontribusi Social Support Dan Hardiness Terhadap Academic Resilience Pada Mahasiswa Yang Mengerjakan Skripsi di Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 21(2). 10.35965/eco.v21i2.1077
- Putri, S. A. P. (2012). Karir dan pekerjaan di masa dewasa awal dan dewasa madya. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(3), 193-212.
- Roberts, B. W., Walton, K. E., & Viechtbauer, W. (2006). Patterns of mean-level change in personality traits across the life course: a meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological bulletin*, 132(1), 1.
- Rosulin, R. (2016). Hubungan antara hardiness dengan adaptabilitas karir pada siswa SMK kelas XII (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Savickas, M. L. (1997). *Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. The career development quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 661-673.
- Sugiyono, P. D. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D (Vol. 8). Alfabeta. Bandung.
- Sundari, S., & Prastika, N. D. (2022). *Hardiness* Pada Bintara Polri Sebagai Langkah Mencapai *Career Adaptability*. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(3), 477-486.
- Supardi, S. (1993). Populasi dan Sampel Penelitian. *Unisia*, 13 (17), 100–108.
- Thahir, A. (2018). Psikologi perkembangan.