

## Tangguh Dan Adaptif Menghadapi Masa Depan: Ketangguhan Mental dan Adaptabilitas Karier Mahasiswa di Pulau Jawa

***Angolina<sup>1</sup>, William Gunawan<sup>2</sup>***

*Email: william.gunawan@ukrida.ac.id<sup>2</sup>*

*Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Krida Wacana<sup>1,2</sup>, Center for Career Development and Assessment<sup>2</sup>*

### **Abstrak**

Di tengah tantangan dunia karier yang semakin berkembang dan kompleks akibat kondisi VUCA menuntut mahasiswa memiliki kesiapan mental dan kemampuan beradaptasi yang tinggi. Kondisi ini turut berkontribusi pada meningkatnya angka pengangguran lulusan perguruan tinggi, khususnya di Pulau Jawa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara ketangguhan mental (*hardiness*) dengan adaptabilitas karier pada mahasiswa di Pulau Jawa. Metode penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan desain korelasional yang melibatkan 1496 responden mahasiswa aktif perguruan tinggi swasta dan negeri di Pulau Jawa. Instrumen yang digunakan yaitu *Dispositional Resilience Scale* (DRS-15) dan *Career Adapt-Abilities Scale - Short Form* (CAAS-SF). Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *hardiness* dan adaptabilitas karier ( $r = 0.633$ ,  $p < .001$ ) dengan kekuatan korelasi kuat. Hasil lainnya menunjukkan bahwa *hardiness* dengan keempat dimensi adaptabilitas karier: *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kekuatan korelasi sedang.

**Kata Kunci:** Hardiness, Adaptabilitas Karier, Mahasiswa, Pulau Jawa

### **Abstract**

*Amidst the increasingly complex and evolving challenges of the career world due to VUCA conditions, students are required to have high mental readiness and adaptability. This condition also contributes to the increasing unemployment rate of college graduates, especially in Java. This study aims to determine whether there is a relationship between mental toughness (hardiness) and career adaptability in college students in Java. This research method is a quantitative approach using a correlational design involving 1496 respondents who are active students of private and public universities in Java. The instruments used were the Dispositional Resilience Scale (DRS-15) and the Career Adapt-Abilities Scale - Short Form (CAAS-SF). The results showed a significant positive relationship between hardiness and career adaptability ( $r = 0.633$ ,  $p < .001$ ) with a strong correlation strength. Other results showed that hardiness with the four dimensions of career adaptability: concern, control, curiosity, and confidence has a significant positive relationship with a moderate correlation strength.*

**Keywords:** Hardiness, Career Adaptability, University Students, Java Island

### **PENDAHULUAN**

Pengangguran masih menjadi isu utama di Indonesia (Frisnoiry et al., 2024). Data International Monetary Fund (IMF) tahun 2024 menunjukkan tingkat pengangguran Indonesia sebesar 4,9%, lebih tinggi dibandingkan negara ASEAN lainnya seperti Malaysia (3,2%), Thailand (1%), Singapura (2%), Filipina (3,8%), dan Vietnam (2,2%). Fenomena ini tampak menonjol di Pulau Jawa, seperti di

Jawa Timur (4,19%), DKI Jakarta (6,21%), Banten (6,68%), Jawa Barat (6,75%), Jawa Tengah (4,78%), dan DIY (3,48%) (BPS, 2024). Menurut BPS (2025), kelompok usia dengan pengangguran tertinggi berada pada rentang 15–19 tahun (22,34%) dan 20–24 tahun (15,34%) yang merupakan usia umum mahasiswa. Selain itu, pengangguran lulusan universitas mencapai 5,25% pada 2024, menunjukkan perlunya kesiapan

karier yang lebih matang di kalangan mahasiswa (Christian & Gunawan, 2024).

Meningkatnya pengangguran turut diperburuk oleh hadirnya revolusi industri 4.0 yang menjadi tantangan bagi dunia pendidikan, khususnya perguruan tinggi (Afifah & Salim, 2020). Perubahan ini menciptakan kondisi “VUCA” (volatile, uncertain, complex, ambiguous), yaitu situasi yang bergerak cepat, penuh ketidakpastian, dan kompleks (Bahri, 2022). Dalam konteks karier, kondisi VUCA menuntut individu untuk mampu beradaptasi secara berkelanjutan (Benchea *et al.*, 2024). Hal ini membuat mahasiswa perlu memiliki kesiapan transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja, termasuk membangun ketahanan diri dan kemampuan adaptasi agar dapat menghadapi perubahan tersebut.

Adaptabilitas karier merupakan kesiapan individu untuk mengatasi dan mempersiapkan penyesuaian akan perubahan kondisi kerja yang tidak diprediksi (Savickas, 1997). Individu dengan kemampuan adaptasi yang baik, maka dapat menghadapi rintangan dalam karier dan lebih siap mencapai karier. Dalam menghadapi rintangan tersebut, seseorang dituntut untuk dapat menyesuaikan kondisi tersebut dan tetap bertahan (Febrianingrum & Wibowo, 2021). Salah satu yang mempengaruhi

tingkat adaptabilitas seseorang yaitu ketahanan diri yang dimiliki (*hardiness*) (Anjelika & Kurniawan, 2024). Herliany (2023) mendefinisikan *hardiness* sebagai kemampuan individu dalam menghadapi peristiwa yang tidak menyenangkan dan memberi makna positif. Seseorang yang memiliki *hardiness* yang baik, maka mereka tidak mudah menyerah dan akan menyesuaikan dengan perubahan.

Penelitian mengenai hubungan *hardiness* dan adaptabilitas karier yang dilakukan oleh Febrianingrum & Wibowo (2021) pada 113 siswa SMK yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara *hardiness* dan adaptabilitas karir ( $r = 0,952$ ,  $p < 0,01$ ). Penelitian ini menghasilkan bahwa adaptabilitas karier berada pada kategori tinggi 77% dan *hardiness* berada pada kategori tinggi 72%. Selanjutnya, penelitian mengenai hubungan *hardiness* dan adaptabilitas karier oleh Pasangkin & Huwae (2022) pada 165 mahasiswa tingkat akhir seluruh Indonesia yang berada pada tahun keempat di perguruan tinggi, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *hardiness* dan adaptabilitas karier ( $r = 0,661$ ,  $p < 0,01$ ). Penelitian ini menyebutkan bahwa adaptabilitas berada pada kategori sangat tinggi 56,36% dan *hardiness* berada pada kategori sangat tinggi 50,30%. Penelitian

lainnya mengenai bagaimana *hardiness* mempengaruhi adaptabilitas karier oleh Wijaya & Prahara (2024) pada 80 karyawan milenial dan telah bekerja minimal 1 tahun, menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara *hardiness* dan adaptabilitas karier pada karyawan milenial dengan ( $r = 0,792$ ,  $p < 0,05$ ). Pada penelitian ini, tingkat *hardiness* pada responden 80% dan memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi.

Terdapat ketimpangan empiris dan kontekstual yang perlu diisi. Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada siswa SMK atau karyawan, sehingga belum ada secara spesifik menggambarkan kondisi mahasiswa di Pulau Jawa yang menghadapi transisi dunia karier di tengah isu pengangguran lulusan di wilayah tersebut. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan *Career Adapt-Abilities Scale – Short Form* (CAAS-SF) yang belum digunakan pada penelitian sebelumnya, untuk memberikan gambaran yang lebih ringkas dan kontekstual. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan pengujian korelasi kembali terhadap kedua variabel. Penelitian ini juga didukung berdasar data sekunder yang didapatkan dari Membangun Generasi Muda Mandiri (MGMM) yang merupakan hasil kolaborasi penelitian dari berbagai akademisi Gunawan *et al.*, 2024

dengan konteks mahasiswa di enam provinsi di Pulau Jawa, Indonesia. Dengan demikian, peneliti merumuskan hipotesis:  $H_1$ : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karier pada mahasiswa di Pulau Jawa.

$H_2$ : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *hardiness* dengan dimensi *concern* dari adaptabilitas karier pada mahasiswa di Pulau Jawa.

$H_3$ : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *hardiness* dengan dimensi *control* dari adaptabilitas karier pada mahasiswa di Pulau Jawa.

$H_4$ : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *hardiness* dengan dimensi *curiosity* dari adaptabilitas karier pada mahasiswa di Pulau Jawa.

## KAJIAN PUSTAKA

### Adaptabilitas karier

Savickas (1997), adaptabilitas karier mengacu pada kesiapan individu dalam menghadapi dan mempersiapkan diri terhadap berbagai perubahan yang tidak terprediksi dalam dunia karier. Menurut Savickas (2012), terdapat 4 dimensi pada adaptabilitas karier, yaitu sebagai berikut:

#### a. *Concern* (Kepedulian)

Adanya kesadaran akan pentingnya perencanaan karier yang mendorong individu untuk mempersiapkan karier yang matang.

b. *Control* (Pengendalian)

Individu memiliki keyakinan atas masa depan serta bersungguh-sungguh dalam mempersiapkan karirnya. Dimensi ini memungkinkan individu bertanggung jawab membentuk diri dan lingkungan dalam menghadapi perubahan di masa depan.

c. *Curiosity* (Keingintahuan)

Pada tahap ini, individu aktif mengeksplorasi berbagai pilihan sekaligus memahami tanggung jawab yang diperlukan untuk jenjang karier. Dimensi ini mendorong individu untuk bereksplorasi terkait penyesuaian diri dalam dunia kerja.

d. *Confidence* (Keyakinan)

Kepercayaan diri individu ketika berhadapan dengan kesulitan dan berbagai upaya penyelesaian masalah yang diimplementasikan. Karakteristik ini terlihat dari kegigihan yang tidak mudah putus asa dan terus berusaha menyelesaikan masalah.

### ***Hardiness***

*Hardiness* adalah karakteristik kepribadian akan ketahanan dalam menghadapi berbagai peristiwa kehidupan yang penuh tekanan atau tidak menyenangkan dan memberikan makna positif sehingga tidak menimbulkan stress pada individu (Kobasa *et al.*, 1982). Menurut Kobasa, Maddi, & Kahn

(1982) menyatakan bahwa *hardiness* memiliki tiga dimensi, yaitu sebagai berikut:

a. *Commitment* (Komitmen)

Kecenderungan individu untuk terlibat dalam aktivitas yang sedang dilakukan atau dihadapi dan memiliki minat serta rasa ingin tahu.

b. *Control* (Kontrol)

Kemampuan individu dalam mempengaruhi kondisi yang terjadi. Keyakinan individu bahwa dirinya memiliki kendali untuk menyelesaikan segala sesuatu melalui usahanya sendiri dan rasa kontrol ini dapat membantu individu dalam menghadapi tekanan dengan baik.

c. *Challenge* (Tantangan)

Keyakinan individu akan perubahan adalah hal yang normal dan cenderung lebih siap untuk menghadapinya, serta akan memanfaatkan kesempatan untuk menjadi sebuah peluang.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif, merupakan suatu metode yang memanfaatkan data untuk menilai variabel secara objektif dan mengolahnya melalui analisis statistik (Balaka, 2022). Penelitian ini menggunakan desain korelasional untuk mengukur antara *hardiness* dan

adaptabilitas karier. Subjek penelitian ini adalah 1496 mahasiswa aktif yang sedang menempuh pendidikan D3 - S1 perguruan tinggi swasta dan negeri di enam Pulau Jawa dan berjenis kelamin perempuan dan laki-laki. Peneliti menggunakan data sekunder Membangun Generasi Muda Mandiri (MGMM) milik beberapa akademisi Gunawan *et al.*, 2024 yang menggunakan teknik sampling *Cluster Quota Sampling*. Hal ini dilakukan dengan memberikan kuota sejumlah 200 partisipan kepada keenam provinsi di Pulau Jawa. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Instrumen penelitian ini menggunakan *Dispositional Resilience Scale* (DRS-15), dikembangkan oleh Bartone (2007) dan telah diterjemahkan dalam bahasa Indonesia, *Career Adapt-Abilities Scale – Short Form* (CAAS-SF) yang disusun oleh Magiorry, Rossier, dan Savickas (2015) dan telah diterjemahkan dalam bahasa Indonesia. Alat ukur DRS-15 terdiri dari 15 aitem dengan 3 dimensi, yakni kontrol (*control*), komitmen (*commitment*), dan tantangan (*challenge*) dengan 9 aitem *favorable* dan 6 aitem *unfavorable*. Alat ukur CAAS-SF terdiri dari 12 aitem dengan 4 dimensi, yaitu kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), keingintahuan (*curiosity*), dan keyakinan (*confidence*). Kedua alat ukur

tersebut menggunakan 6 skala likert, yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS) hingga Sangat Sesuai (SS). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif untuk melihat gambaran responden, uji normalitas menggunakan *QQ-Plot*, uji linearitas menggunakan *scatter-plot*, dan uji korelasi menggunakan *pearson product moment* (jika normal) atau *spearman's rank* (jika tidak normal) dengan menggunakan aplikasi JAMOVI 2.3.28.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.** Data Demografi

Total	1496	100%
<b>Provinsi Universitas</b>		
DKI Jakarta	276	18,4%
Jawa Barat	121	8,1%
Banten	95	6,4%
Jawa Tengah	468	31,3%
Jawa Timur	500	33,4%
Yogyakarta	36	2,4%
<b>Total</b>	<b>1496</b>	<b>100%</b>
<b>Semester</b>		
1	241	16,1%
2	5	0,3%
3	415	27,7%
4	3	0,2%
5	292	19,5%
6	7	0,5%
7	231	15,4%
8	165	11,0%
8 keatas	137	9,2%
<b>Total</b>	<b>1496</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa mayoritas responden yaitu berjenis kelamin perempuan. Sebagian besar partisipan pada penelitian ini mayoritas berasal dari provinsi universitas Jawa Timur. Berdasarkan semester, diketahui bahwa sebagian besar merupakan mahasiswa semester 3.

Data demografi	Jumlah (n)	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	546	36,5%
Perempuan	950	63,5%

**Tabel 2.** Hasil Kategorisasi Hardiness

Kategori risasi	Rumus	Jumlah	Persentase
Sangat Rendah	X ≤ 35	119	8,0%
Rendah	35 < X ≤ 40	373	24,9%
Sedang	40 < X ≤ 45	696	46,5%
Tinggi	45 < X ≤ 50	217	14,5%
Sangat Tinggi	X ≥ 50	91	6,1%

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata mahasiswa di Pulau Jawa memiliki hardiness pada kategorisasi sedang. Artinya, mereka memiliki kemampuan cukup baik dalam mengelola stress dan tantangan akademik, meskipun belum optimal untuk dikategorikan tinggi.

**Tabel 3.** Hasil Kategorisasi CA

Kategori risasi	Rumus	Jumlah	Persentase
Sangat Rendah	X ≤ 50	142	9,5%
Rendah	50 < X ≤ 57	303	20,3%
Sedang	57 < X ≤ 63	710	47,5%
Tinggi	63 < X ≤ 69	184	12,3%
Sangat Tinggi	69 ≥ X	157	10,5%

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata mahasiswa di Pulau Jawa memiliki adaptabilitas karier pada kategorisasi sedang. Artinya, mereka memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menghadapi dan mempersiapkan diri terhadap perubahan

dalam dunia karier, meskipun belum optimal untuk dikategorisasikan tinggi.

**Tabel 4.** Hasil Uji Hipotesis

Variabel	p-value		Keterangan
Hardiness dan Adaptabilitas Karier	p < .001	0.633	Signifikan dan Kuat
Hardiness dan Dimensi Concern Adaptabilitas Karier	p < .001	0.503	Signifikan dan Sedang
Hardiness dan Dimensi Control Adaptasi Adaptabilitas Karier	p < .001	0.519	Signifikan dan Sedang
Hardiness dan Dimensi Confidence Adaptabilitas Karier	p < .001	0.564	Signifikan dan Sedang

## Pembahasan

Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara hardiness dan adaptabilitas karier ( $r=0.633$ ,  $p<.001$ ). Hardiness juga berkorelasi positif dengan seluruh dimensi adaptabilitas karier, yakni *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Rata-rata hardiness ( $M = 42.4$ ) dan adaptabilitas karier ( $M = 59.8$ ) berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa telah memiliki dasar mekanisme adaptif dalam merencanakan dan mengelola perkembangan karier, meskipun kapasitas tersebut belum mencapai tingkat optimal.

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya. Febrianingrum & Wibowo (2021) menemukan korelasi kuat antara hardiness dan adaptabilitas karier pada siswa SMK, sedangkan Pasangkin & Huwae (2022) melaporkan pola serupa pada

mahasiswa. Kedua penelitian tersebut menekankan bahwa ketahanan mental berperan sebagai fondasi bagi kesiapan individu menghadapi tuntutan dan dinamika karier. Konsistensi ini menguatkan posisi *hardiness* sebagai faktor personal yang mendukung proses adaptasi karier sebagaimana dijelaskan dalam kerangka *Career Adaptability* milik Savickas.

Temuan ini menyajikan gambaran perihal hubungan positif antara *hardiness* dan adaptabilitas karier yang dirasakan oleh mahasiswa. Adanya hubungan positif kategori sedang pada setiap dimensi adaptabilitas karier mengindikasikan bahwa mekanisme psikologis mahasiswa masih berada pada tahap pengembangan adaptif. Hal ini tentunya memperluas pemahaman teoritis tentang adaptabilitas karier dalam menghadapi dinamika sosial ekonomi di Pulau Jawa. Penelitian ini juga diharapkan memberikan manfaat untuk universitas merancang program pengembangan *hardiness* dan adaptabilitas karier mahasiswa agar siap menghadapi tekanan akan ketidakpastian dunia karier di masa depan.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan *hardiness* dan adaptabilitas karier pada mahasiswa di Pulau Jawa terdapat

beberapa kesimpulan yang dapat didapatkan. Pertama, *hardiness* dan adaptabilitas karier memiliki hubungan positif yang signifikan. Artinya, semakin tinggi ketahanan mental yang dimiliki mahasiswa di Pulau Jawa, maka semakin tinggi pula tingkat kemampuan yang dimiliki mahasiswa dalam menghadapi perubahan akan transisi ke dunia karier. Selain itu, terdapat hubungan positif yang signifikan antara *hardiness* dan *concern*, *control*, *curiosity*, dan dimensi *confidence* adaptabilitas karier. Kedua, penelitian ini menunjukkan hasil kategori yang kuat antara *hardiness* dan adaptabilitas karier yang dimiliki mahasiswa di Pulau Jawa. Penelitian juga menghasilkan hasil kategori yang sedang antara *hardiness* dengan dimensi *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* adaptabilitas karier pada mahasiswa di Pulau Jawa.

Terdapat saran bagi pengembang penelitian selanjutnya. Pertama, penggunaan data sekunder MGMM yang belum sepenuhnya merepresentasikan seluruh populasi mahasiswa, karena proporsi mahasiswa dari semester tertentu sangat kecil. Data juga dikumpulkan pada tahun 2024 sehingga hasil dapat berbeda jika dilakukan pada waktu lain. Kedua, penelitian ini hanya meninjau *hardiness* secara keseluruhan, sehingga dapat dilakukan analisis lebih mendalam pada

masing-masing dimensi hardness dan masing-masing dimensi adaptabilitas karier.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, R. N., & Salim, R. M. A. (2020). Peran mediasi perilaku eksplorasi karier dalam pengaruh dukungan teman terhadap adaptabilitas karier mahasiswa. *Journal of Psychological Science and Profession*, 4(3), 197-209.  
<https://jurnal.unpad.ac.id/jpsp/article/viewFile/29241/14880>
- Anjelika, T., & Kurniawan, R. (2024). Hubungan career adaptability dengan hardness mahasiswa tingkat akhir kependidikan Universitas Negeri Padang. *Jurnal Penelitian Guru Indonesia*, 4 (2), 1286-1293.  
<https://ejournal.yasin-alsys.org/tsaqofah/article/view/2683/2105>
- Badan Pusat Statistik. (2024). Tingkat pengangguran terbukamenurut provinsi.  
<https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NTQzIzI=/tingkat-pengangguran-terbuka-menurut-provinsi.html>
- Badan Pusat Statistik. (2025). Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan tingkat pendidikan, 2024.  
<https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3OSMy/tingkat-pengangguran-terbuka-berdasarkan-tingkat-pendidikan.html>
- Badan Pusat Statistik. (2024). Angkatan kerja (AK) menurut golongan umur.  
<https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/Njk4IzI=/angkatan-kerja-ak-menurut-golongan-umur.html>
- Bahri, S. (2022). Impelmentasi manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi era bercirikan VUCA. *Jurnal Hurriah: Jurnal Evaluasi Pendidikan Dan Penelitian*, 3(2).
- Balaka, M. Y. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif.  
<https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/464453> metodologi-penelitian-kuantitatif\_10d6b58a.pdf
- Benchea, L., Candidatu, C., Ilie, A. G., & Dumitriu, D. (2024). Career management in a VUCA world—An ongoing debate between threats and opportunities under the technological imperative. In *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, 18(1), 2968-2979. Sciendo
- Christian, N., & Gunawan, W. (2024). Hardiness dan adaptabilitas karier pada dewasa awal di DKI Jakarta. *Psikologi Konseling*, 16(1), 127-137.  
<https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/Konseling/article/view/60080>
- Febrianingrum, D. W., & Wibowo, D. H. (2021). Hardiness dan adaptabilitas karir. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(2), 103-110.  
<https://pdfs.semanticscholar.org/0bf9/e4984943f54d36de56d890a35be2abc f382a.pdf>
- Frisnoiry, S., Sihotang, H. M., Indri, N., & Munthe, T. (2024). Analisis permasalahan pengangguran di Indonesia. *Kompak: Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi*, 17(1), 366-375.  
<https://journal.stekom.ac.id/index.php/kompak/article/download/1866/1428/5958>
- Gunawan, W., Riasnugrahani, M., Putri, N. I., Djaja, N., & Budiwan, T. I. (2024). Membangun generasi muda mandiri: Menelusuri anteseden kelayakan kerja dan kewirausahaan mahasiswa Indonesia [Laporan akhir penelitian]. Universitas Kristen Krida Wacana.  
[https://repository-bkd.ukrida.ac.id/da ta/url/idf\\_6915af67e61e6](https://repository-bkd.ukrida.ac.id/da ta/url/idf_6915af67e61e6)
- Hadiyani, N. (2019). Pengaruh dukungan sosial, hardness, dan jenis kelamin terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir (Bachelor's thesis, Fakultas Psikologi UIN Syarif

- Hidayatullah Jakarta).  
<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/48966>
- Herliany, K. (2023). Hardiness pada mahasiswa yang berwirausaha. *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1(2), 240-264.  
[https://doi.org/10.55606/jcsrpolutama\\_v1i2.1481](https://doi.org/10.55606/jcsrpolutama_v1i2.1481)
- International Monetary Fund. (n.d.). IMF DataMapper: Unemployment rate, Brunei Darussalam, Philippines, Thailand, Vietnam, Singapore, Malaysia, Myanmar. Retrieved June 5, 2025, from  
[https://www.imf.org/external/datamapper/LUR@WEO/BRN/PHL/THA/V\\_NM/SGP/MYS/MMR](https://www.imf.org/external/datamapper/LUR@WEO/BRN/PHL/THA/V_NM/SGP/MYS/MMR)
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168–177.
- Panjaitan, Y. J., & Sahrah, A. (2023). Adaptasi Career Adapt-Abilities - Short Form ke versi Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, 7(2), 2598-9944.  
<https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JISIP/article/view/4935>
- Pasangkin, F., & Huvae, A. (2022). Hubungan hardiness dan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir. *Counsellia: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 12(1), 64-74.  
<https://doi.org/10.25273/counsellia.v12i1.11949>
- 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. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.
- Wijaya, E. G & Prahara, S. A. (2024). Bagaimana hardiness mempengaruhi career adaptability karyawan generasi millenial. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 5(1), 16-25.  
<http://dx.doi.org/10.24014/pib.v5i1.26124>