

**HUBUNGAN ANTARA *HARDINESS* DAN DUKUNGAN  
SOSIAL DENGAN ADAPTABILITAS KARIR PADA  
*FRESH GRADUATE***

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) Pada Fakultas  
Ushuluddin dan Studi Agama

**Oleh :**  
**Devita Restiana**  
**NPM : 1831080034**



**Program Studi : Psikologi Islam**

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
2023 M / 1445 H**

**HUBUNGAN ANTARA *HARDINESS* DAN DUKUNGAN  
SOSIAL DENGAN ADAPTABILITAS KARIR PADA  
*FRESH GRADUATE***

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) Pada Fakultas  
Ushuluddin dan Studi Agama

Oleh :

**Devita Restiana**

**NPM : 1831080034**

**Program Studi : Psikologi Islam**



**Pembimbing I : Dr. Abdul Malik Ghozali, Lc, M.A**

**Pembimbing II : Nugroho Arief Setiawan, M.Psi., Psikolog**

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
2023 M / 1445 H**

## ABSTRAK

### Hubungan antara *Hardiness* dan Dukungan Sosial dengan Adaptabilitas Karir Pada *Fresh Graduate*

Oleh  
Devita Restiana

Adaptabilitas karir merupakan kemampuan seseorang dalam mempersiapkan diri untuk menyelesaikan berbagai macam tugas yang terprediksi, dan terlibat dalam peran pekerjaan, serta mampu mengatasi permasalahan yang tidak dapat diprediksi yang akan terjadi karena perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *hardiness* dan dukungan sosial dengan adaptabilitas karir pada *fresh graduate*.

Populasi penelitian ini adalah *fresh graduate* Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik *sampling* yang digunakan menggunakan kuota sampling. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 *fresh Graduate*. Alat ukur yang digunakan adalah skala adaptabilitas karir dengan jumlah 24 aitem dengan nilai reliabilitas  $\alpha=0,897$ , skala *hardiness* dengan jumlah 22 aitem dengan nilai reliabilitas  $\alpha=0,918$ , dan skala dukungan sosial dengan jumlah 24 aitem dengan nilai reliabilitas  $\alpha=0,917$ . Teknik analisis regresi berganda dengan bantuan software *JASP 0.17.0.0*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $R= 0.952$  dan nilai  $F= 277.195$  dengan taraf signifikansi  $P<.001$  menunjukkan ada hubungan antara *hardiness* dan dukungan social dengan adaptabilitas karir. Serta untuk kedua variable memberikan sumbangan efektif SE sebesar 91% terhadap variabel terikat dan 9% dihasilkan oleh variabel lain. Koefisien korelasi  $(r_{x1-y})= 0.937$  dengan taraf signifikansi  $p<.001$  menunjukkan ada hubungan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir, dan koefisien korelasi  $(r_{x2y})= 0.908$  dengan taraf signifikansi  $p<.001$  menunjukkan ada hubungan antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karir

**Kata Kunci:** *Hardiness, Dukungan Sosial, Adaptabilitas Karir*

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

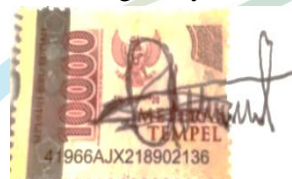
*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Saya yang bertandatangan dibawah ini  
Nama : Devita Restiana  
NPM : 1831080034  
Program Studi : Psikologi Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Hubungan Antara *Hardiness* dan Dukungan Sosial dengan Adaptabilitas Karir Pada *Fresh Graduate*” merupakan hasil karya penelitian dan bukan hasil plagiasi, maka peneliti bersedia menerima konsekuensi sesuai yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Bandar Lampung, Mei 2023  
Yang menyatakan



Devita Restiana  
1831080034



**KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM**

Alamat: Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp. (0721) 703531

**PERSETUJUAN**

Judul : Hubungan Antara *Hardiness* dan Dukungan Sosial dengan Adaptabilitas Karir pada *Fresh Graduate*  
Nama : Devita Restiana  
NPM : 1831080034  
Program Studi : Psikologi Islam  
Fakultas : Ushuluddin dan Studi Agama

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqosahkan dalam sidang munaqosah  
Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama  
UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing I,**

**Pembimbing II,**

**Dr. Abdul Malik Ghozali, Lc., M.A**  
**NIP. 19700520200112003**

**Nugroho Arief Setiawan, M.Psi, Psikolog**  
**NIDN. 2004028703**

**Mengetahui,**

**Ketua Prodi Psikologi Islam**

**Drs. M. Nursalim Malay, M.Si**  
**NIP. 196301011999031001**





KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM

Alamat: Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp. (0721) 703531

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: “Hubungan Antara *Hardiness* dan Dukungan Sosial dengan Adaptabilitas Karir pada *Fresh Graduate*” disusun oleh Devita Restiana dengan NPM 1831080034, Program Studi Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, telah dimunaqosyahkan pada Kamis, 24 Juli 2023.

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Drs. A. Zaeny, M.Kom.I

(.....)

Sekretaris Sidang : Nurul Isnaini, M.Psi

(.....)

Penguji Utama : Drs. M. Nursalim Malay, M.Si

(.....)

Penguji Pendamping I : Dr. Abdul Malik Ghozali, Lc., M.A.(.....)

(.....)

Penguji Pendamping II : Nugroho Arief Setiawan, M.Psi, Psikolog

(.....)

Dekan

Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama



Dr. Nurul Isnaini, MA

1831080034

## MOTTO

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ  
حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ  
مِنْ وَّالٍ

Artinya:

*“Baginya ada penjaga-penjaga bergiliran, di hadapannya dan di belakangnya; mereka memelihara dengan perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidaklah akan mengubah apa yang ada pada satu kaum, sehingga mereka ubah apa yang ada pada diri mereka (sendiri); dan apabila Allah kepada suatu kaum hendak mendatangkan celaka, maka tidaklah ada penolakannya. Dan selain daripadaNya, tidaklah ada bagi mereka Pelindung”.*

(QS Ar – Ra’d [13] : 11)



## PERSEMBAHAN

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. taburan cinta dan kasih sayang-Mu yang telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW. segala syukur kuucapkan kepada-Mu Ya Rabb, karena sudah menghadirkan orang-orang berarti disekeliling saya, yang selalu memberikan semangat dan do'a sehingga skripsi saya ini dapat diselesaikan dengan baik. Untuk karya yang sederhana ini, maka saya persembahkan kepada:

1. Kedua Orang Tua saya yang sangat saya hormati dan cintai, Ibu Rahma Wati dan Bapak Erham, saya persembahkan karya ini kepada kalian yang telah mendidik, merawat, mendo'akan serta memberikan kesempatan untuk mendapatkan pendidikan sampai saat ini.
2. Kakak saya Mona Elfa Lisa, S.Kom, Niki Apridho, S.E, adik saya Dipa Rama Ilhami, dan keponakan saya Muhammad Nadim Alhafiz terimakasih atas dukungan yang tiada henti diberikan kepada saya hingga terselesaikannya skripsi ini.

Teruntuk Devita Restiana, terimakasih telah bertahan dan berjuang hingga mencapai titik ini. Terimakasih sudah berani untuk mencoba dan berproses walau banyak rintangan. Jangan berhenti sampai disini dan tetap semangat, ingat tujuanawal, jangan menyerah. Tetaplah berproses dan terus belajar menjadi pribadi yang lebih baik serta bermanfaat bagi orang banyak dan orang-orang yang membutuhkan



## RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap Devita Restiana, dilahirkan di Bukit Kemuning pada tanggal 18 Mei 2000. Anak kedua dari tiga bersaudara, dengan Ayah yang bernama Erham dan Ibu yang bernama Rahma Wati Untuk pertama kali menempuh pendidikan di:

1. TK Darma Wanita (Lulus tahun 2006)
2. SD Negeri 1 Pulau Pangung (Lulus tahun 2012)
3. SMP Negeri 1 Bukit Kemuning(Lulus tahun 2015)
4. SMA Negeri 1 Bukit Kemuning (Lulus tahun 2018)

Pada tahun 2018 terdaftar sebagai salah satu mahasiswa pada program S1 Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.



## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Alhamdulillahirobbil'alamin.* Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan segala kenikmatan, ilmu pengetahuan, kemudahan dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat dalam memenuhi gelar Sarjana Psikologi.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, peneliti menyadari bahwa skripsi yang ditulis masih jauh dari kata kesempurnaan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan untuk kedepannya. Selain itu, terselesaikannya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dari pihak-pihak yang turut serta dalam memberikan dukungan secara moril maupun materil. Oleh karena itu, dengan segala hormat peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. H. Wan Jamaluddin Z, M.Ag., Ph.D selaku rektor UIN Raden Intan Lampung
2. Bapak Dr. Ahmad Isnaeni, MA selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama.
3. Bapak Drs. H. M. Nursalim Malay, M.Si selaku Ketua Prodi Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, dan Ibu Annisa Fitriani, S.Psi., MA. Selaku Sekretaris Prodi yang telah memberikan arahan serta informasi penting dalam hal perkuliahan dan telah menyetujui skripsi saya untuk disidangkan.
4. Bapak Dr. H. Abdul Malik Ghozali, Lc., M.A selaku Dosen Pembimbing I yang sudah meluangkan waktu serta pikirannya untuk membimbing skripsi penulis
5. Bapak Nugroho Arief Setiawan, M.Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing II sekaligus Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan ilmu dan membimbing selama masa perkuliahan, serta telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mendampingi peneliti dengan penuh

kesabaran, memberikan saran dan membantu memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, serta tak lepas memberikan do'a dan juga dukungan.

6. Bapak dan Ibu dosen Prodi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah mendidik serta memberikan ilmu kepada peneliti selama perkuliahan.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah mendidik serta memberikan ilmu kepada peneliti selama perkuliahan.
8. Kepada *Fresh Graduate* FUSA UIN Raden Intan Lampung yang sudah bersedia berpartisipasi menjadi responden penelitian.
9. Untuk Atika Pratiwi, Indah Oktariani, Tinike Yulian, Nurul Asih, Adelia Martadila, S.Keb, Sindi Patika Sari, dan Lilis Tiani yang sudah bersedia memberikan semangat dan bantuannya dikala masa sulit peneliti.
10. Teman-teman dekat diperkuliahan Dyah Yustika Apriliana, S.Psi, Sinta Damayanti, S.Psi, dan Nita Agustin, S.Psi, yang selalu memberikan dukungan dan motivasi.
11. Untuk teman-teman Psikologi Islam Angkatan 2018 khususnya kelas C, terimakasih atas kebersamaan selama peneliti menempuh perkuliahan.
12. Teman-teman seperbimbingan yang telah memberikan dukungan serta motivasi.

Peneliti berharap kepada Allah SWT. semoga apa yang telah mereka berikan dengan segala kemudahan dan keikhlasannya akan menjadi pahala dan amal yang barokah serta mendapat kemudahan dari Allah SWT. Aamiin.

Bandar Lampung, Mei 2023

Devita Restiana

1831080034

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
E. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>11</b>
A. Adaptabilitas Karir.....	11
1. Pengertian Adaptabilitas Karir.....	11
2. Aspek-Aspek Adaptabilitas Karir .....	12
3. Faktor-Faktor Adaptabilitas Karir.....	13
B. <i>Hardiness</i> .....	15
1. Pengertian <i>Hardiness</i> .....	15
2. Aspek-Aspek <i>Hardiness</i> .....	15
C. Dukungan Sosial .....	16
1. Pengertian Dukungan Sosial.....	16
2. Aspek-Aspek Dukungan Sosial .....	18
3. Adaptabilitas Karir, <i>Hardiness</i> , dan Dukungan Sosial dalam Perspektif Islam.....	18
D. Hubungan antara <i>Hardiness</i> dan Dukungan Sosial dengan Adaptabilitas Karir .....	25
E. Kerangka Berfikir .....	27
F. Hipotesis .....	28

<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
A. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional .....	29
1. Identifikasi Variabel .....	29
2. Definisi Operasional .....	29
B. Populasi dan Subjek Penelitian .....	30
1. Populasi .....	30
2. Sampel .....	31
C. Metode Pengumpulan Data .....	32
D. Validitas dan Reliabilitas .....	37
1. Uji Validitas .....	37
2. Uji Reliabilitas .....	37
E. Metode Analisis Data .....	38
<b>BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
A. Orientasi Kacah dan Pelaksanaan Penelitian .....	39
1. Orientasi Kacah .....	39
2. Persiapan Penelitian .....	41
3. Uji Coba Skala .....	43
4. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	44
5. Penyusunan Skala Penelitian .....	47
6. Penentuan Subjek Penelitian .....	48
7. Pelaksanaan Pengumpulan Data .....	49
8. Skoring .....	49
9. Karakteristik Responden .....	50
B. Hasil Analisis Data Penelitian .....	51
1. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian .....	51
2. Kategorisasi Skor Variabel Penelitian .....	53
3. Uji Asumsi .....	55
4. Uji Hipotesis .....	64
5. Sumbangan Efektif Variabel Bebas .....	67
C. Hasil Penelitian dan Pembahasan .....	68
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>73</b>
A. Kesimpulan .....	73
B. Rekomendasi .....	73

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Populasi <i>FreshGraduate</i> Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung .....	31
Tabel 2. Skor Alternatif Jawaban Skala Adaptabilitas Karir, <i>Hardiness</i> , dan Dukungan Sosial .....	32
Tabel 3. Blue Print Skala Adaptabilitas Karir .....	33
Tabel 4. Blue Print Skala <i>Hardiness</i> .....	34
Tabel 5. Blue Print Skala Dukungan Sosial .....	35
Tabel 6. Distribusi Aitem Adaptabilitas Karir Sebelum Try Out .....	42
Tabel 7. Distribusi Aitem <i>Hardiness</i> Sebelum Try Out .....	42
Tabel 8. Distribusi Aitem Dukungan Sosial Sebelum Try Out.....	42
Tabel 9. Distribusi Aitem Adaptabilitas Karir Setelah Try Out .....	45
Tabel 10. Distribusi Aitem Adaptabilitas Karir Setelah Try Out .....	46
Tabel 11. Distribusi Aitem <i>Hardiness</i> Setelah Try Out.....	47
Tabel 12. Distribusi Aitem Dukungan Sosial Setelah Try Out.....	47
Tabel 13. Sebaran Aitem Valid Adaptabilitas Karir.....	48
Tabel 14. Sebaran Aitem Valid <i>Hardiness</i> .....	48
Tabel 15. Sebaran Aitem Valid Dukungan Sosial .....	50
Tabel 16. Frekuensi Responden Kategorisasi <i>Fresh Graduate</i> .....	51
Tabel 17. Frekuensi Responden Kategorisasi <i>Fresh Graduate</i> .....	52
Tabel 18. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian .....	53
Tabel 19. Rumus Norma Kategorisasi .....	53
Tabel 20. Kategorisasi Skor Variabel Adaptabilitas Karir.....	54
Tabel 21. Kategorisasi Skor Variabel <i>Hardiness</i> .....	55
Tabel 22. Kategorisasi Skor Variabel Dukungan Sosial .....	56
Tabel 23. Hasil Perhitungan Uji Normalitas .....	62
Tabel 24. Hasil Uji Multikolinieritas .....	64
Tabel 25. Hasil Uji Hipotesis Kedua dan Ketiga .....	65
Tabel 26. Tabel Regresi Berganda .....	66
Tabel 27. Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif Variabel Bebas dalam Penelitian .....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Bagan Hubungan antara <i>Hardiness</i> , dan Dukungan Sosial dengan Adaptabilitas Karir pada <i>Fresh Graduate</i> .....	27
Gambar 2.	Diagram Lingkaran Frekuensi Responden <i>Fresh Graduate</i> .....	50
Gambar 3.	Diagram Lingkaran Frekuensi Responden <i>Fresh Graduate</i> .....	51
Gambar 4.	Uji Normalitas Tiga Variabel.....	57
Gambar 5.	Uji Normalitas Variabel Adaptabilitas Karir.....	58
Gambar 6.	Uji Normalitas Variabel <i>Hardiness</i> .....	59
Gambar 7.	Uji Normalitas Variabel Dukungan Sosial .....	60
Gambar 8.	Adaptabilitas Karir vs <i>Hardiness</i> .....	61
Gambar 9.	Adaptabilitas Karir vs Dukungan Sosial .....	61
Gambar 10.	Uji Heterokedastisitas .....	63



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Tantangan karir semakin beraneka ragam seiring dengan perkembangan zaman dan menjadi hambatan dalam kehidupan karir individu. Kemampuan adaptabilitas karir diperlukan guna menghadapi tantangan, tugas, dan perubahan karir (Ramdhani dkk., 2019). Karir merupakan sebuah pilihan dalam setiap kehidupan manusia yang harus didasari dengan suatu perencanaan yang matang dan jelas, menurut Supriatna (2009) perlunya merencanakan karir merupakan sikap positif terhadap karir dimasa depan dan dalam hal ini karir sangat penting bagi kehidupan manusia dan akan berkembang seterusnya, adaptabilitas karir sangat diperlukan untuk membantu *fresh graduated* dalam menghadapi dan mengantisipasi tantangan yang mungkin terjadi dalam memasuki dunia kerja (Wang & Fu, 2015).

Setiap *fresh graduate* akan menghadapi transisi dari dunia pendidikan ke dunia karir, dan dalam masa transisi dibutuhkan penyesuaian diri dengan peran pekerjaan yang sesuai (Wang & Fu, 2015), hal ini merupakan tantangan besar bagi *fresh Graduate*. Di Indonesia *Fresh graduate* merujuk pada lulusan perguruan tinggi, baik jenjang diploma atau sarjana, yang baru menyelesaikan studinya dalam periode kurang dari enam bulan sejak diwisuda (Mitra, 2017). Adapun tantangan yang harus dihadapi *fresh graduate* yaitu beban kerja yang tinggi, menghadapi atasan, dan mendapat tekanan dari atasan sehingga akan dibutuhkan adaptasi untuk dunia kerja yang baru yang berbeda dengan dunia perkuliahan.

Seorang *fresh graduate* diharapkan memiliki kemampuan beradaptasi yang baik. Menurut Rottinghaus dalam (Duffy, 2010) kemampuan adaptabilitas karir sebagai kemampuan untuk mengatasi dan memanfaatkan perubahan dalam dunia kerja. Kemampuan adaptabilitas karir merupakan hal yang penting untuk *fresh graduate*, karena adaptasi karir sangat dibutuhkan untuk menunjang kesuksesan karir seseorang di dunia kerja. Dunia kerja pada umumnya memiliki

prospek kerja yang tidak jelas dan dapat diprediksi dengan pekerjaan yang sulit (Savickas dkk., 2009), sehingga individu menghadapi tantangan yang lebih besar ketika memasuki masa transisi saat kerja. Oleh karena itu, setiap individu harus mengembangkan keterampilan profesional yang sangat berbeda dari pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan di era globalisasi saat ini.

Di era globalisasi saat ini kehidupan manusia mengalami perubahan yang berbeda dengan era sebelumnya. Saat ini ditengah kehidupan masyarakat yang modern dibutuhkan pengetahuan serta alternatif upaya pemenuhan kebutuhan hidup dalam berbagai konteks lebih berbasis pengetahuan (Wijaya, Sudjimat, dan Nyoto, 2016). Untuk itu dibutuhkan adaptabilitas karir sebagai pedoman di mana seorang individu mencapai kesuksesan karir dalam masyarakat modern yang cepat berubah (Hou dkk., 2014). Individu dengan adaptasi karir yang tinggi dapat mengambil langkah untuk meningkatkan lingkungan karirnya dan mempersiapkan perubahan yang akan datang di lingkungan itu (Savickas, 2012).

Adaptabilitas karir yang baik bukanlah hal yang mudah dimiliki oleh individu banyak diantara *fresh graduate* masih belum memiliki adaptasi karir yang baik sehingga membuat *fresh graduate* telah lulus dari perguruan tinggi masih kesulitan mendapatkan pekerjaan (Mitra, 2017). Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) di bulan Februari 2021 jumlah pengangguran terdidik dari lulusan perguruan tinggi di Indonesia tercatat di tahun 2021 sebanyak lebih dari 8 juta sarjana, meningkat 26,3% dibanding tahun 2020.

Banyak faktor yang mengakibatkan tingginya angka pengangguran di Indonesia, seperti: individu yang tidak mampu menjadikan pendidikannya sebagai arah karir, minimnya pengetahuan individu tentang pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya atau ketidaksiapan individu memasuki dunia kerja (Violina, 2017). Dalam adaptasi karir, *fresh graduate* harus dapat mengatasi situasi yang tidak terduga karena terdapat perubahan-perubahan yang terjadi dalam pekerjaan mereka (Savickas dalam Hardianto dkk., 2018). Dalam ilmu psikologi, menurut (Hurlock, 1980), *fresh graduate* termasuk pada tahap dewasa awal, yaitu mulai dari usia 21– 25 tahun, masa dewasa awal ini merupakan masa

transisi individu baik secara fisik, mental, intelektual maupun sosial. Di dunia kerja yang dinamis seperti sekarang, sangat penting untuk individu memiliki adaptabilitas karir yang baik untuk pengembangan karir individu. (Hou dkk., 2014).

Kemampuan adaptasi penting dimiliki terutama dalam menghadapi dunia kerja yang terus mengalami perubahan, adaptasi merupakan proses yang penting bagi *fresh graduate* untuk masuk dunia kerja selain kemampuan interpersonal, kemampuan kognitif dan kemampuan praktis (Jusoh, Simun & Chong, 2011). Dunia kerja pada umumnya memiliki prospek kerja yang tidak dapat diprediksi, sehingga *fresh graduate* akan menghadapi tantangan yang lebih besar ketika memasuki transisi karir, untuk itu dibutuhkan kemampuan adaptabilitas karir guna sebagai pedoman dimana individu dapat mencapai kesuksesan karir dalam masyarakat modern yang cepat berubah (Hou dkk., 2014). Seseorang yang memiliki adaptabilitas karir yang tinggi dapat mengambil langkah untuk meningkatkan lingkungan karirnya dan mempersiapkan perubahan yang akan datang di lingkungan itu (Savickas, 2012).

Peneliti melakukan wawancara pendahuluan pada tanggal 10 Maret 2022 pada lima orang *fresh Graduate*, yang berinisial RH, YM, RW, ER, dan NA yang merupakan *fresh graduate* Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung. Informan memberikan keterangan bahwa responden sejak masih berstatus mahasiswa sampai setelah baru menjadi *fresh graduate* mereka rata-rata belum mempersiapkan diri untuk beradaptasi dan memasuki dunia kerja.

Wawancara pada subjek RH (10 Maret 2022), mendapatkan hasil bahwa fenomena yang terjadi yang dialami oleh subjek meskipun sudah lulus kuliah subjek belum mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja, hal itu diakibatkan subjek belum siap untuk terlibat dalam peran pekerjaan yang dianggap pasti akan mengalami banyak tekanan dari lingkungan kerja. Lalu subjek YM (10 Maret 2022) memberikan informasi bahwa saat ini masih belum mendapatkan pekerjaan dikarenakan kebanyakan lowongan pekerjaan saat ini membutuhkan karyawan yang sudah memiliki pengalaman dibidang yang sama sebelumnya, sehingga membuat *fresh Graduate* seperti subjek kesulitan mendapatkan pekerjaan.



Selanjutnya subjek RW (11 Maret 2022) memberikan informasi bahwa saat ini subjek masih kesulitan dalam mencari pekerjaan, dan subjek merasa takut jika saat sudah terjun dalam dunia kerja tidak dapat mengatasi permasalahan yang ada di lingkungan kerja serta kesulitan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Lalu subjek ER (12 Maret 2022) memberikan informasi bahwa subjek masih kesulitan dalam mencari pekerjaan padahal subjek sudah sangat siap untuk memasuki dunia kerja, dan subjek mengatakan bahwa waktu masih di bangku kuliah sudah pernah mengikuti magang dan subjek merasa sudah terbiasa berada di lingkungan kerja, dan siap untuk beradaptasi pada karir yang akan dijalaninya nanti.

Selanjutnya subjek NA (12 Maret 2022) memberikan informasi bahwa subjek baru saja lulus kuliah dua bulan yang lalu dan saat ini masih mencari pekerjaan, subjek mengatakan bahwa sudah siap untuk terjun ke dunia kerja karena sebelumnya subjek sudah sering mengikuti organisasi serta mengikuti beberapa pelatihan kerja, dan subjek optimis dapat dengan mudah beradaptasi pada karir yang akan dijalani. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa fenomena yang terjadi saat ini adalah kesulitan yang dialami *fresh graduate* yang merasakan kurang mempersiapkan diri agar dapat memiliki adaptabilitas karir yang baik dalam peran pekerjaan yang dilakukan.

Sebagai *fresh graduate* masa adaptasi karir memang tidaklah mudah dan pasti akan dilalui oleh semua *fresh graduate* yang bagi pasar tenaga kerja merupakan pendatang baru. Sejak terjadi pandemi *covid-19* yang terjadi pada saat ini, semakin membuat sulitnya mencari pekerjaan di kalangan para *fresh Graduate*, dan membuat tingginya angka pengangguran menjadi dua kali lebih tinggi di kalangan *fresh Graduate*. Karena semakin sulitnya mencari pekerjaan pada masa pandemic akhirnya para *fresh graduate* harus memilih pekerjaan yang tersedia dan bukan sesuai dengan keinginan bahkan tidak sesuai bidang pendidikan sebelumnya (Wicaksono, 2020). Selain itu kebanyakan perusahaan lebih memilih untuk mempekerjakan karyawan lama dibanding karyawan baru apalagi lulusan baru dengan alasan lebih efisien, dan lebih memiliki pengalaman kerja (ILO, 2013).

*Fresh Graduate* seharusnya dapat memahami bahwa adaptabilitas karir menjadi sangat penting untuk dimiliki agar dapat menyesuaikan diri di lingkungan kerja dengan baik (Koen dkk., 2012). Secara konseptual, adaptabilitas karir akan berpengaruh pada produktivitas kerja yang lebih baik, karena individu akan memunculkan perilaku kerja yang baik saat adanya kesesuaian antar individu, pekerjaan dan juga organisasi (Koen dkk., 2012). Hirschi, (2010) menyatakan bahwa individu yang memiliki adaptabilitas karir yang baik maka dapat diprediksi bahwa individu tersebut dapat mencapai kesuksesan dalam karirnya. Pada saat awal karirnya, individu yang memiliki adaptabilitas karir yang baik akan dengan mudah belajar dan memahami hal baru serta dapat menyesuaikan diri pada kondisi pekerjaan yang berubah-ubah, dan saat menjalani pekerjaannya kualitas kerja yang dihasilkan akan baik pula (Savickas, 2005).

Adaptabilitas karir pada *fresh graduate* perlu ditingkatkan agar dapat beradaptasi dengan baik pada masa transisi karir dan dapat menyelesaikan tuntutan pekerjaan dengan baik (Bocciardi dkk., 2017). *Fresh Graduate* seharusnya memperbanyak mengikuti pelatihan atau magang agar saat bekerja dapat memiliki adaptabilitas karir yang tinggi. Dengan mengikuti pelatihan dapat mempermudah individu dalam mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, sehingga membuat kompetensi karir yang diperlukan untuk masa depan (Bocciardi dkk., 2017).

Untuk meningkatkan adaptabilitas karir pada *fresh graduate*, dibutuhkan faktor *hardiness* agar individu menjadi kuat mengatasi permasalahan serta tidak mudah menyerah menghadapi dunia kerja yang penuh tantangan (Ganellen, dkk, dalam Fitroh, 2011). *Hardiness* merupakan suatu bentuk kepribadian (tahan banting) yang bisa mengurangi efek stres baik secara fisik maupun secara mental individu (Ganellen dkk., dalam Fitroh, 2011) sehingga *hardiness* ini sangat mempengaruhi adaptabilitas karir seseorang. Adaptabilitas karir merupakan suatu hal yang harus dimiliki oleh *fresh graduate* dalam menyesuaikan diri di lingkungan kerja, diharapkan untuk *fresh graduate* agar dapat mengontrol diri dalam kehidupan karirnya, memiliki sikap tidak pantang menyerah agar dapat memiliki

masa depan karir yang baik. penjelasan tersebut sebagai bukti adanya hubungan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir (Savickas & Porfeli, 2012).

Selanjutnya untuk meningkatkan adaptabilitas karir pada *fresh Graduate*, dibutuhkan faktor dukungan sosial yang didapat dari lingkungan terdekat individu. Menurut Zimet dkk., (1988) dukungan sosial adalah dukungan yang diberikan oleh orang-orang terdekat individu, meliputi dukungan keluarga, dukungan teman, dan dukungan orang terdekat. Dukungan sosial sangat mempengaruhi kemampuan beradaptasi karir individu karena sistem pendukung dapat memberikan individu kesempatan untuk memutuskan dan mengeksplorasi karir dengan lebih konkrit. *Fresh graduate* dapat meningkatkan keterampilan adaptasi karir melalui keterlibatannya dalam beberapa dukungan sosial penting dari keluarga, teman sebaya atau teman, dan dukungan lainnya di sekitar mereka (Ebenehi, Rashid, & Bakar., 2016).

Adapun aspek dari dukungan sosial yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informatif, dan dukungan jaringan sosial. Dukungan sosial merupakan bentuk penerimaan dari seseorang atau sekelompok orang terhadap individu yang menimbulkan persepsi dalam dirinya bahwa individu tersebut disayangi, diperhatikan, dihargai, dan ditolong (Sarafino dan Smith, 2011). Dukungan sosial sangat diperlukan dalam adaptabilitas karir oleh *fresh graduate* yang bekerja karena dukungan keluarga dapat memberikan semangat dan motivasi untuk *fresh Graduate*.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *hardiness* dan dukungan sosial dengan adaptabilitas karir pada *fresh Graduate* sangat penting untuk diteliti, sehingga peneliti tertarik ingin melakukan penelitian mengenai adaptabilitas karir dengan melakukan penelitian berjudul Hubungan antara *Hardiness* dan Dukungan Sosial dengan Adaptabilitas Karir Pada *Fresh Graduate*.

## B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara *hardiness* dan dukungan sosial dengan adaptabilitas karir pada *fresh graduate*?
2. Apakah ada hubungan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada *fresh graduate*?
3. Apakah ada hubungan antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karir pada *fresh graduate*?

## C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hubungan antara *hardiness* dan dukungan sosial dengan adaptabilitas karir pada *fresh graduate*
2. Untuk mengetahui hubungan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada *fresh graduate*
3. Untuk mengetahui hubungan antara dukungan social dengan adaptabilitas karir pada *fresh graduate*.

## D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Manfaat Teoritis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah kontribusi bagi keilmuan psikologi industri dan organisasi, khususnya mengenai *hardiness* dan dukungan sosial dengan adaptabilitas karir.

### 2. Manfaat Praktis :

- a. Bagi *fresh graduate*, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi para *fresh graduate* untuk memberikan kesadaran mengenai pentingnya *hardiness*, dukungan sosial, serta adaptabilitas karir.

- b. Bagi peneliti berikutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi di bidang psikologi industri dan organisasi.
- c. Bagi institusi UIN Raden Intan Lampung, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk memberikan intervensi perubahan kurikulum yang menekankan pemberian pelatihan kepada mahasiswa.

### **E. Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

1. Penelitian tentang adaptabilitas karir telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Sebagaimana riset dilakukan oleh Utami, (2019) dengan judul penelitian pengaruh dukungan sosial, *hardiness* dan pendidikan terhadap adaptabilitas karir pada *fresh graduate*. Hasil data menunjukkan bahwa secara umum rata-rata *fresh graduated* di wilayah Jabodetabek memiliki tingkat adaptabilitas karir yang tinggi dengan pengaruhnya sebesar 20.0%.

Perbedaan pada penelitian sebelumnya adalah terletak pada metode penelitian, pada penelitian sebelumnya menggunakan metode penelitian kualitatif, sedangkan pada penelitian yang peneliti lakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaan selanjutnya adalah tidak adanya variabel bebas pendidikan dalam penelitian yang peneliti lakukan, serta subjek penelitian pada penelitian sebelumnya yaitu pada *fresh graduated* di wilayah Jabodetabek sedangkan pada subjek penelitian yang peneliti lakukan yaitu pada *fresh graduate* lulusan Fakultas Ushuluddin UIN Raden Intan Lampung.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nurlistiani, (2019) dengan judul penelitian pengaruh dukungan sosial, efikasi diri, dan faktor demografi terhadap adaptabilitas karir pada lulusan perguruan tinggi yang baru bekerja. Hasil data menunjukkan bahwa secara umum rata-rata pada lulusan perguruan tinggi yang baru bekerja memiliki tingkat adaptabilitas karir yang tinggi dengan pengaruhnya sebesar 35.6%.



Perbedaan pada penelitian sebelumnya adalah terletak pada metode penelitian, pada penelitian sebelumnya menggunakan metode penelitian kualitatif, sedangkan pada penelitian yang peneliti lakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Perbedaan selanjutnya adalah tidak adanya variabel bebas efikasi diri dan faktor demografi pada penelitian yang peneliti lakukan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Purwanti, (2022) dengan judul hubungan dukungan sosial dengan adaptabilitas karir pada *fresh graduate* UIN Ar- Raniry Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi  $r=0,793$  dengan  $p=0,000$ , hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karir pada *fresh Graduate*. Secara keseluruhan adaptabilitas karir pada *fresh graduate* UIN Ar- Raniry didominasi oleh kategori sedang yaitu sebanyak 191 *fresh graduate* (69,5%).

Perbedaan pada penelitian sebelumnya adalah terletak pada variabel penelitian yang digunakan, pada penelitian sebelumnya menggunakan dua variabel yaitu dukungan sosial dan adaptabilitas karir, sedangkan pada penelitian yang peneliti lakukan menggunakan tiga variabel yaitu *hardiness*, dukungan sosial, dan adaptabilitas karir. Serta lokasi penelitian yang berbeda, pada penelitian sebelumnya lokasi penelitian berada pada UIN Ar- Raniry, sedangkan lokasi penelitian yang peneliti lakukan berada pada UIN Raden Intan Lampung.

4. Penelitian tentang adaptabilitas karir telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Sebagaimana riset dilakukan oleh Yolanda & Sulistiani, (2022) dengan judul penelitian *hardiness* dan dukungan sosial dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Fakultas Psikologi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien korelasi 0,245 dengan nilai sig.  $0,001 < 0,05$  hal ini membuktikan bahwa ada hubungan positif antara *hardiness* dan dukungan sosial dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya.

Perbedaan pada penelitian sebelumnya adalah terletak pada subjek penelitian, pada penelitian sebelumnya yaitu pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Hang Tuah Surabaya. Sedangkan pada subjek penelitian yang peneliti lakukan yaitu pada *fresh graduate* lulusan Fakultas Ushuluddin UIN Raden Intan Lampung.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama, (2022) dengan judul penelitian hubungan antara *hardiness* dengan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Psikologi UIN Suska Riau. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien korelasi  $r = 0,630$  dengan  $\text{sig. } p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) artinya hipotesis diterima, yaitu ada hubungan yang signifikan antara *hardiness* dengan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Psikologi UIN Suska Riau.

Perbedaan pada penelitian sebelumnya adalah terletak pada variabel penelitian, pada penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel dukungan sosial hanya menggunakan dua variabel yaitu *hardiness* dan *career adaptability*, sedangkan pada penelitian yang dilakukan memiliki tiga variabel penelitian. Perbedaan selanjutnya terletak pada subjek penelitian, pada penelitian sebelumnya yaitu pada mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Psikologi UIN Suska Riau, sedangkan pada subjek penelitian yang peneliti lakukan yaitu pada *fresh graduate* lulusan Fakultas Ushuluddin UIN Raden Intan Lampung.

Dari hasil penelitian terdahulu yang relevan sebagaimana telah dicantumkan di atas dapat dilihat bahwa ada hubungan antara *hardiness* dan adaptabilitas karir dan juga ada hubungan antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karir.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Ada hubungan antara *hardiness* dan dukungan sosial dengan adaptabilitas karir pada *fresh graduate*
2. Ada hubungan antara *hardiness* dengan adaptabilitas karir pada *fresh graduate*
3. Ada hubungan antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karir pada *fresh graduate*

#### **B. Rekomendasi**

##### 1. Bagi *Fresh Graduates*

Bagi *fresh graduates* diharapkan dapat meng-*upgrade* diri sebelum lulus kuliah dengan mengikuti magang ataupun pelatihan kerja agar saat memasuki dunia kerja dapat meningkatkan adaptabilitas karirnya

##### 2. Bagi Instansi UIN Raden Intan Lampung

Bagi pihak akademik kampus diharapkan menerapkan kurikulum yang berbasis keahlian di lapangan sesuai dengan bidang pendidikan agar *fresh graduate* dapat meningkatkan adaptabilitas karir di dunia kerja

##### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan tema yang sama, disarankan untuk mengubah subjek penelitian misal pada karyawan agar hasil penelitian dapat lebih bervariasi lagi serta menggunakan variabel-variabel bebas lainnya, seperti pengalaman kerja, status sosial ekonomi serta lebih diperhatikan dalam pemilihan atau pembuatan skala penelitian menggunakan bahasa yang mudah dipahami yang akan disebar kepada subjek sehingga subjek tidak salah menafsirkan arti dari aitem tersebut, guna meminimalisir aitem yang gugur.



## DAFTAR PUSTAKA.

- Alvionita, F., Damayanti, R., & Yulianti, I. (2022). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dan Strategi Coping Dengan Kebahagiaan Pada Mahasiswa Yang Sedang Mengerjakan Skripsi. *ANFUSINA: Journal of Psychology*, 5(2), 185–196.
- Amalia, P. (2021). *Hubungan Antara Career Optimism Dengan Career Adaptability Pada Karyawan Early Career*.
- Amrullah, H. A. M. K. (1999). *Tafsir Al Azhar*. Pustaka Nasional PTE LTD. Singapura.
- Ansori. (2015). *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(April), 49–58.
- Azwar, S. (2019). *Reliabilitas dan Validitas (IV)*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian (Edisi 2)*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Tes Prestasi*. Pustaka Pelajar.
- BPS.go.id. (2021). [REVISI per 09/11/2021] Agustus 2021: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 6,49 persen. <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/11/05/1816/agustus-2021--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-6-49-persen.html>Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Agustus,poin dibandingkan dengan Agustus 2020.&text=Terdapat 21%2C32 juta orang,) yang
- Creed, P. A. dkk. (2013). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (2009), 219-229.
- Febrianingrum, D. W., & Wibowo, D. H. (2021). Hardiness Dan Adaptabilitas Karir. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(2), 103–110. <https://doi.org/10.33024/jpm.v3i2.4424>
- Giffari, N., & Suhariadi, F. (2017). Pengaruh Social Support Terhadap Career Adaptability Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas



Psikologi Universitas Airlangga. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*,. <https://journal.unair.ac.id/JPIO@pengaruh-social-support-terhadap-career-adaptability-pada-mahasiswa-tingkat-akhir-fakultas-psikologi-universitas-airlangga-article-12547-media-50-category-10.html>

Hasan, A. B. P. (2008). *Pengantar Psikologi Kesehatan Islami*. PT Raja GrafindoPersada, 87.

Hirschi, A. (2010). Positive adolescent career development: The role of intrinsic and extrinsic work values. *Career Development Quarterly*, 58(3), 276–287. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2010.tb00193.x>

Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2014). *Effect of proactive personality and decision making self-efficacy on career adaptability among Chinese graduates*. *Social Behavior and Personality*, 42(6), 903-912.

<https://lajnah.kemenag.go.id>

Hurlock, E. B. (1980). *Hurlock, Elizabeth B. 1980. Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Gramedia.

I.L.O., 2013. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Keselamatan dan Kesehatan Sarana untuk Produktivitas. Bahasa Ind ed. Jakarta: SCORE. (n.d.). (ILO), I.L.O., 2013. *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Keselamatan Dan Kesehatan Sarana Untuk Produktivitas. Bahasa Ind Ed. Jakarta: SCORE*.

Istiningtyas, L. (2013). Kepribadian Tahan Banting (Hardness Personality) Dalam Psikologi Islam. *Jurnal Ilmu Agama UIN Raden Fatah*, 14(1), 81–97.

Kobasa, S. C. (1979). Stressfull Lifes Events, Personality and Health: an Inquiry Into Hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1.

Kobasa, S. C. Maddi, S. . & K. S. (1982). Hardiness and Health : A Prospective Study. *Journal of Personality and Social Psychology*.

- Ma'afi, R. H. (2013). Konsep Jihad dalam Perspektif Islam. *Kalimah*, 11(1), 133–149.
- Malay, M. N. (2021). *Belajar Mudah & Praktis Analisis Data Dengan SPSS dan JASP*. CV. Madani Jaya.
- Mitra. (2017). *Siapa saja yang dimaksud dengan fresh graduates*. [http://www.google.com/amp/s/beritagar.id/artikel-amp/gaya-hidup/siapa\\_saja\\_yang\\_dimaksud\\_dengan\\_fresh\\_graduate](http://www.google.com/amp/s/beritagar.id/artikel-amp/gaya-hidup/siapa_saja_yang_dimaksud_dengan_fresh_graduate)
- Monika, R. (2021). Hubungan Antara Hope Dan Hardiness Dengan Career Adaptability Pada Siswa Kelas Xii Di Smk Bina Latih Karya Bandar Lampung. *Skripsi; Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*.
- Nurlistiani, A. (2019). Pengaruh Dukungan sosial, Efikasi Diri, dan Faktor Demografi Terhadap Adaptabilitas Karier Pada Lulusan Perguruan Tinggi yang Baru Bekerja. *Skripsi*.
- Pargament, K. I., Koenig, H. G., Tarakeshwar, N., & Hahn, J. (2004). Religious coping methods as predictors of psychological, physical and spiritual outcomes among medically ill elderly patients: A two-year longitudinal study. *Journal of Health Psychology*,. <https://doi.org/10.1177/1359105304045366>
- Pradinavika. (2017). *Profil Adaptabilitas Karir Peserta Didik Berdasarkan Faktor Demografis Universitas Pendidikan Indonesia repository.upi.edu / perpustakaan.upi.edu*. 1–11.
- Pramono, S., & Saifullah. (2015). Pandangan HAMKA Tentang Konsep Jihad Dalam Tafsir Al-Azhar. *Dialog: Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 110–121.
- Putri, okta sheilamahira andari, & Sawitri, dian ratna. (2020). Hubungan Dukungan Sosial Orang Tua Dan Adaptabilitas Karir Pada Siswa Kelas X Di Sma Negeri 1 Tanjungpandan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Ramadani, D., Fachrurrazi, M., & Hidayat, D. R. (2020). Adaptabilitas Karir dalam Perspektif Teori Perkembangan Karir Mark L. Savickas. *Journal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(1), 21–30.

- Ramdhani, R. N., Budiamin, A., & Budiman, N. (2019). Adaptabilitas Karir Dewasa Awal. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 18(3), 361–370. <https://doi.org/10.17509/jpp.v18i3.15008>
- Rottinghaus, D. (2005). The Career Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment*, Vol 13 No.
- Sa'diyah, E. K. (2019). *Career adaptability pada mahasiswa universitas negeri semarang*. 1–54. <https://lib.unnes.ac.id/33613/>
- Savickas, M. L. (2005). *The Theory and Practice of Career Construction*. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work Hoboken, NJ: John Wiley*.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. In *Career Development Quarterly* (Vol. 45, Issue 3). <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2015). Career Adaptability Scae-Short Form (Coas-Sf) Construction and Validation. *Journal of Career Assessment*, 1–14.
- Utami, I. K. (2019). *Pengaruh Dukungan Sosial, Hardiness Dan Pendidikan Terhadap Adaptabilitas Karier Pada Fresh Graduates*. 1–106. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/48713/1/ImtitsalKurniaUtami-FPSI.pdf>
- Violina, E. I., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (n.d.). *Kematangan Karier Mahasiswa Tingkat Akhir Program*. 72–80.
- Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social support, social comparison, and career adaptability: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality*, 43(4), 649–660. <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.4.649>
- Widakdo, A. P., & Fajriyanthi. (2018). Pengaruh Hardiness Dan Peer Attachment Terhadap Career Adaptability Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 7(2), 58–80. <http://url.unair.ac.id/cf758369>

Wijaya, E. Y., Sudjimat, D. A., & Nyoto, A. (2016). Transformasi pendidikan abad 21 sebagai tuntutan pengembangan sumber daya manusia di era global [The transformation of 21st century education as a demand for human resource development in the global era]. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Matematika 2016*, 1, 263–278.

Zeer, E. F., Yugova, E. A., Karpova, N. P., & Trubetskaya, O. V. (2016). *Psychological Predictors Of Human Hardiness Formation. Internatio*, 11(14), 7035–7044.

Zimet, G. (2015). *The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. March 1988*. <https://doi.org/10.1207/s15327752jpa520>

