

**ANALYSIS OF ISLAMIC HUMAN VALUES IN RESILIENCE
AND HARDINESS FOR CAREER ADAPTABILITY OF THE
MILLENNIAL MUSLIM GENERATION**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

Meita Triantiani

30401800189

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2021

HALAMAN JUDUL

**ANALYSIS OF ISLAMIC HUMAN VALUES IN RESILIENCE
AND HARDINESS FOR CAREER ADAPTABILITY OF THE
MILLENNIAL MUSLIM GENERATION**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

Meita Triantiani

30401800189

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi

ANALYSIS OF ISLAMIC HUMAN VALUES IN RESILIENCE AND HARDINESS FOR CAREER ADAPTABILITY OF THE MILLENNIAL MUSLIM GENERATION

Disusun Oleh:

Meita Triantiani

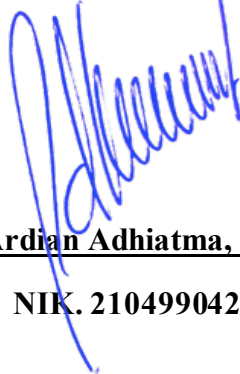
NIM: 30401800189

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujian skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 4 Agustus 2021

Mengetahui

Dosen Pembimbing,



Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM

NIK. 210499042

**ANALYSIS OF ISLAMIC HUMAN VALUES IN RESILIENCE
AND HARDINESS FOR CAREER ADAPTABILITY OF THE
MILLENNIAL MUSLIM GENERATION**

Disusun Oleh:

Meita Triantiani

NIM: 30401800189

Skripsi ini ditempuh dengan publikasi jurnal internasional
yang telah disetujui oleh dosen pembimbing
Pada tanggal 27 Oktober 2021

Dosen Pembimbing,

Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM

NIK. 210499042

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Tanggal 20 Juni 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM

NIK. 210499042

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Meita Triantiani
NIM : 30401800189
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “ANALYSIS OF ISLAMIC HUMAN VALUES IN RESILIENCE AND HARDINESS FOR CAREER ADAPTABILITY OF THE MILLENNIAL MUSLIM GENERATION” adalah hasil karya sendiri, bukan merupakan hasil plagiasi atau duplikasi dari karya orang lain dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana manajemen di Unissula Semarang maupun di perguruan tinggi lain).

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa pendapat orang lain yang terdapat dalam usulan penelitian skripsi ini dikutip berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil plagiasi dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dosen Pembimbing,



Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM

NIK. 210499042

Semarang, 4 Agustus 2021

Yang Memberi Pernyataan,



Meita Triantiani

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Meita Triantiani
NIM : 30401800189
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Alamat Asal : Griya Arteri Baru no.76, Tlogosari Kulon, Pedurungan,
Semarang
No HP/Email : 08112898555/ meitatriantiani@std.unissula.ac.id

Dengan ini menyatakan karya ilmiah berupa skripsi dengan judul:

“ANALYSIS OF ISLAMIC HUMAN VALUES IN RESILIENCE AND HARDINESS FOR CAREER ADAPTABILITY OF THE MILLENNIAL MUSLIM GENERATION”

Dan menyetujui menjadi milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang serta memberikan hak bebas Royalti non-Eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dipublikasi di internet dan media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai hak cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh, apabila di kemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta atau plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang, 20 Juni 2022

Yang memberi pernyataan,



Meita Triantiani

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Saya tidak pernah gagal ketika mengalami kesulitan,
saya akan gagal jika saya menyerah.

Jika saya bertahan sampai akhir dan berhasil, saya tidak gagal”

~Mashushita Konosuke~

“Menyimak bukanlah kemampuan, tetapi pengendalian diri.

Jika seseorang mau melakukannya, dia pasti bisa”

~Peter Drucker~

PERSEMBAHAN:

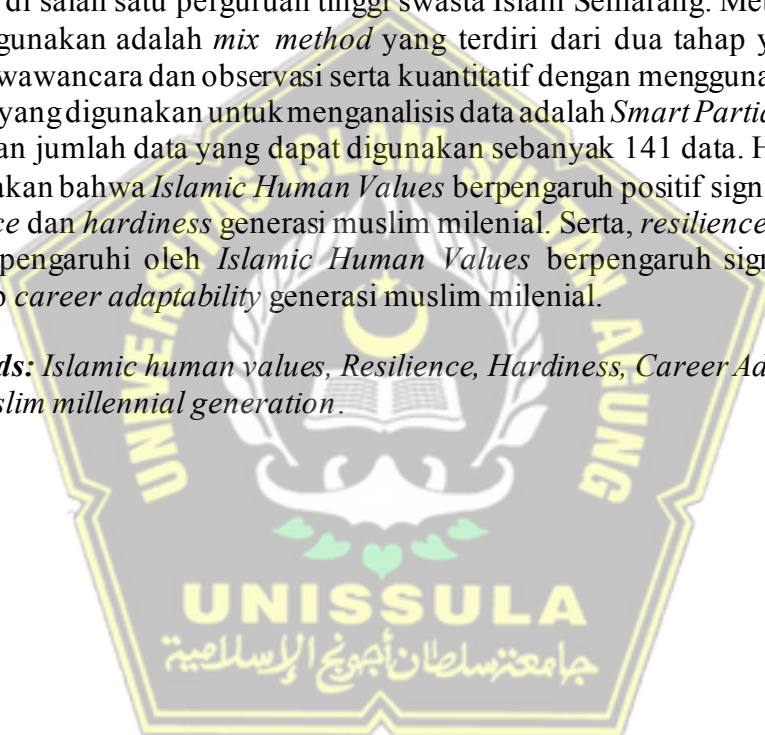
Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT, saya mempersembahkan
penelitian skripsi ini kepada:

Diri saya sendiri yang telah berjuang dan keluarga saya tercinta, terutama ibu dan
bapak saya yang senantiasa selalu memberikan dukungan dan do'a terbaiknya
kepada saya agar diberikan kemudahan dalam menyelesaikan penelitian skripsi
ini.

ABSTRAK

Dalam penelitian ini, generasi muslim milenial mengacu pada seseorang yang beragama Islam dengan rentang tahun lahir 1982-2004. Generasi muslim milenial identik mudah untuk berpindah pekerjaan ketika mereka merasa pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan dan minat mereka. Oleh karena itu, untuk dapat menghadapi dunia kerja yang dinamis dan heterogen, penerapan *Islamic Human Values* dalam *resilience* dan *hardiness* menjadi penting untuk membantu mereka beradaptasi dengan lingkungan kerja di masa depan. Tujuan penelitian ini adalah mengembangkan model untuk meningkatkan *career adaptability* generasi muslim milenial dengan lensa *Islamic Human Values* dalam kemampuan *resilience* dan *hardiness*. Data dari penelitian ini dikumpulkan dari 150 generasi muslim milenial di salah satu perguruan tinggi swasta Islam Semarang. Metode penelitian yang digunakan adalah *mix method* yang terdiri dari dua tahap yaitu kualitatif dengan wawancara dan observasi serta kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah *Smart Partial Least Square* (PLS) dan jumlah data yang dapat digunakan sebanyak 141 data. Hasil penelitian menyatakan bahwa *Islamic Human Values* berpengaruh positif signifikan terhadap *resilience* dan *hardiness* generasi muslim milenial. Serta, *resilience* dan *hardiness* yang dipengaruhi oleh *Islamic Human Values* berpengaruh signifikan positif terhadap *career adaptability* generasi muslim milenial.

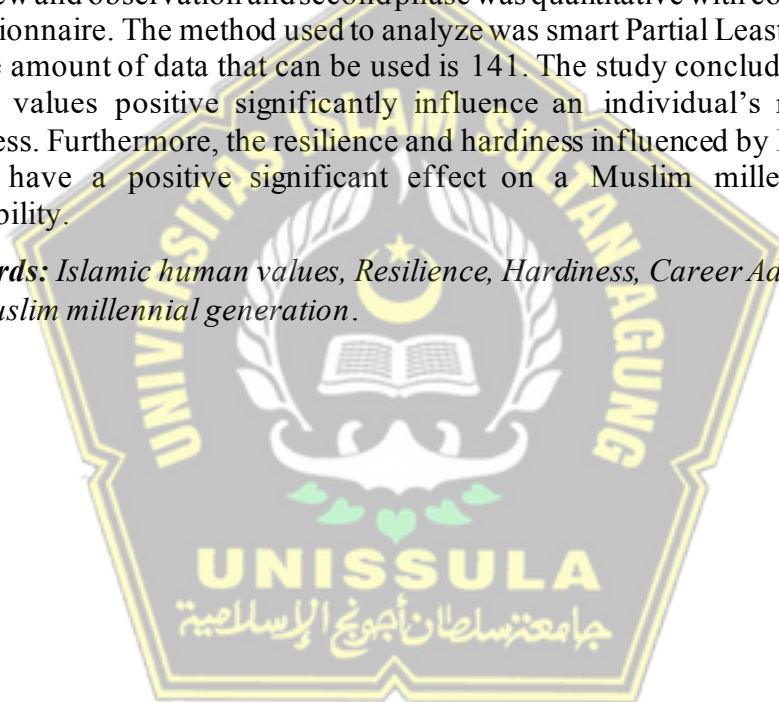
Keywords: *Islamic human values, Resilience, Hardiness, Career Adaptability, The Muslim millennial generation.*



ABSTRACT

In this study, the millennial Muslim refers to someone who is Muslim with an age range of birth from 1982-2004. The Muslim millennial generation is identically easy to change jobs when they feel that their jobs are not suitable for their abilities and interest. Therefore, to be able to face a dynamic and heterogeneous world of work, the application of Islamic human values in resilience and hardiness is important to help them adapt to their future career environment. The purpose of this study is to develop a model to improve the career adaptability of the Muslim millennial generation with the lens of Islamic Human Values in resilience and hardiness abilities. The data from this research were collected from 150 of the Muslim millennial generation in one of the Islamic private universities at Semarang and there were two phases, the first phase was qualitative which was conducted by interview and observation and second phase was quantitative with conduct by using a questionnaire. The method used to analyze was smart Partial Least Square (PLS) and the amount of data that can be used is 141. The study concludes that Islamic human values positive significantly influence an individual's resilience and hardiness. Furthermore, the resilience and hardiness influenced by Islamic human values have a positive significant effect on a Muslim millennial's career adaptability.

Keywords: *Islamic human values, Resilience, Hardiness, Career Adaptability, The Muslim millennial generation.*



INTISARI

Generasi muslim milenial merupakan salah satu generasi yang menjadi mayoritas di dunia kerja saat ini (Liu et al., 2019; C. Smith & Turner, 2016; T. J. Smith & Nichols, 2015). Akan tetapi generasi muslim milenial identik untuk mudah berpindah pekerjaan ketika mereka merasa bahwa pekerjaan yang mereka miliki tidak sesuai dengan kemampuan dan minat mereka. Oleh karena itu, guna mampu menghadapi dunia kerja yang dinamis dan heterogen, penerapan *Islamic human values* dalam *resilience* dan *hardiness* menjadi penting untuk membantu muslim milenial beradaptasi dengan lingkungan kerja. *Career adaptability* merupakan salah satu kemampuan yang dapat membantu kaum muslim milenial menghadapi transisi lingkungan dari bangku perkuliahan ke dunia kerja. *Career adaptability* juga menjadi faktor penting bagi generasi muslim milenial guna membantu mereka dalam menghadapi perubahan lingkungan yang dapat diprediksi atau tidak dapat diprediksi, sehingga mereka mampu memperoleh pengembangan karir yang optimal. Untuk itu, mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan *Career adaptability* muslim millennial saat ini menjadi penting. Studi ini mengkaji mengenai apa saja *Islamic Human Values* pada muslim millennial dan berfokus pada hubungan *Islamic Human Values* tersebut dengan kemampuan *resilience* dan *hardiness* guna meningkatkan *Career adaptability* mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang dapat meningkatkan *Career adaptability* muslim milenial. Yaitu *Islamic Human Values* (X1), *Resilience* (X2), *Hardiness* (X3), dan *Career Adaptability* (Y1).

Rumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan fenomena di atas adalah: Apakah *Islamic human values* pada diri generasi muslim milenial memiliki keterkaitan dengan *resilience* dan *hardiness* sehingga berpengaruh dengan *career adaptability* mereka?

Kajian pustaka menghasilkan 4 hipotesis. Pertama, *Islamic Human Values* Memiliki Pengaruh Positif Dengan *Resilience* Muslim Milenial. Kedua, *Islamic Human Values* Memiliki Pengaruh Positif Dengan *Hardiness* Muslim Milenial. Ketiga, *Resilience* Memiliki Pengaruh Positif Dengan *Career Adaptability* Muslim Milenial. Keempat, *Hardiness* Memiliki Pengaruh Positif Dengan *Career Adaptability* Muslim Milenial.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu generasi muslim milenial di salah satu perguruan tinggi swasta Islam di Semarang, dengan jumlah sampel 150 orang responden. Terdapat dua fase yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini, fase pertama kualitatif yang dilakukan dengan wawancara dan observasi dan fase kedua adalah kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan untuk menganalisis adalah smart Partial Least Square (PLS) dan jumlah data yang dapat digunakan adalah 141 data.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa *Islamic human values* (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap *resilience* (X2) dan *hardiness* (X3). Selanjutnya, *resilience* dan *hardiness* yang dipengaruhi oleh

Islamic human values berpengaruh signifikan positif terhadap *career adaptability* milenial Muslim.



KATA PENGANTAR

Assalaamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Segala puji bagi Allah SWT atas karunia dan nikmat-Nya sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **“ANALYSIS OF ISLAMIC HUMAN VALUES IN RESILIENCE AND HARDINESS FOR CAREER ADAPTABILITY OF THE MILLENNIAL MUSLIM GENERATION”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam skripsi ini, saya tidak bekerja sendiri dan tidak lepas dari bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas bantuan yang diberikan kepada:

1. Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM selaku dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dengan sangat baik, dan sekaligus sebagai Kepala Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
2. Prof Hj. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si., Ph.D selaku dosen pembimbing kedua yang telah mengarahkan dalam memperoleh data yang dibutuhkan untuk penelitian ini dan sekaligus sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

3. Semua Narasumber dari generasi muslim milenial di Semarang yang telah berbagi informasi yang luar biasa dan telah meluangkan waktunya yang sangat berharga untuk diwawancarai.
4. Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan ilmu yang insya Allah bermanfaat terlebih sebagai pedoman penyusunan skripsi ini.
5. Semua staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung. Yang telah membantu dalam urusan administrasi dan akademis.
6. Keluarga tercinta, Ibu Sri Hartati, Bapak Edy Sukamto, dan Kakak Pungki Ariawan S yang selalu memberikan doa, dukungan serta motivasi untuk selalu semangat dan pantang menyerah dalam menyusun skripsi ini.
7. Orang-orang terdekat saya Salsya Vivi F.A, Aldi Wahyu M.R, Intan Purnama S, Tika Dwi N, Shafa Zahra K, serta Melinda Dewi P. Terima kasih banyak atas semua dukungan, bantuan dan semangat yang amat besar hingga terselesaikan skripsi ini.
8. Seluruh teman-teman EC konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, kelas EC manajemen angkatan 2018 Unissula, terima kasih atas doa, motivasi, dan saran yang diberikan.
9. Kepada seluruh pihak dan teman-teman lainnya yang sudah terlibat dalam penyusunan skripsi ini, semoga Allah selalu memberikan ridho dan rahmat kepada kita semua atas kebaikan yang telah kita lakukan.

Saya menyadari bahwa tidak ada pekerjaan yang sempurna begitu pula manusia yang sempurna. Sehingga penulis menyadari baik dalam materi maupun tata

cara penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan di dalamnya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun para pembaca pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakatuh

Semarang, 4 Agustus 2021



Meita Triantiani



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
INTISARI	ix
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 <i>Islamic Human Values</i>	9
2.2 <i>Resilience</i>	16
2.3 <i>Hardiness</i>	20
2.4 <i>Career Adaptability</i>	22
2.5 Hubungan <i>Islamic Human Values</i> terhadap <i>Resilience</i> Muslim Milenial.....	24
2.6 Hubungan <i>Islamic Human Values</i> terhadap <i>Hardiness</i> Muslim Milenial.....	25
2.7 Hubungan <i>Resilience</i> terhadap <i>Career Adaptability</i> Muslim Milenial.....	26
2.8 Hubungan <i>Hardiness</i> terhadap <i>Career Adaptability</i> Muslim Milenial.....	27
2.9 Kerangka Pikir.....	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Jenis Penelitian.....	29
3.2 Penelitian Tahap 1.....	31

3.2.1	Narasumber.....	31
3.2.2	Sumber Data.....	31
3.2.3	Interview Guidance.....	32
3.3	Metode Pengumpulan Data Penelitian Tahap 1.....	33
3.3.1	Wawancara terarah.....	33
3.3.2	Dokumentasi.....	34
3.3.3	Kuesioner.....	34
3.4	Penelitian Tahap 2.....	37
3.4.1	Populasi dan Sampel.....	37
3.5	Metode Pengumpulan Data Tahap 2.....	39
3.5.1	Variabel dan Indikator.....	41
3.6	Teknik Analisis.....	43
3.6.1	Teknik Analisis Pengumpulan Data Tahap 1 (Fase Kualitatif).....	43
3.6.2	Teknik Analisis Pengumpulan Data Tahap 2 (Fase Kuantitatif).....	45
DAFTAR PUSTAKA.....		52
LAMPIRAN.....		59
BUKTI PUBLIKASI JURNAL.....		64
BAB IV.....		66
PUBLIKASI JURNAL (9 th AICIF 2021).....		66
BAB V.....		85
PUBLIKASI JURNAL (e-Academia Journal 2022).....		85

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Connor Davidson-Resilience Scale.....	19s
Tabel 3. 1 Daftar Variabel dan Indikator.....	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Persentase Milenial Indonesia.....	2
Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	28
Gambar 3.1 Diadaptasi dari Three Basic Mixed Methods Designs Creswell.....	30

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	59
--	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu sumber modal insani yang memiliki kapabilitas langka, sulit diperdagangkan, diimitasi, ditiru, memiliki keunikan serta mampu memberikan keunggulan kompetitif berkelanjutan (Barney & Wright, 1998; Wright et al., 1994). Untuk itu dapat dikatakan bahwa keberadaan sumber daya manusia sangat penting. Sumber daya manusia dalam dunia kerja mencakup berbagai generasi, salah satunya generasi milenial. Menurut beberapa peneliti (T. J. Smith & Nichols, 2015; C. Smith & Turner, 2016; Liu et al., 2019) generasi milenial merupakan generasi yang akan bersifat mayoritas dalam dunia kerja. Untuk itu, mempelajari generasi milenial menjadi salah satu hal yang sangat penting terutama di Indonesia. Hal tersebut didukung data ([BPS] Badan Pusat Statistik, 2019) yang menyatakan jumlah persentase generasi milenial di Indonesia sebesar 25,87% atau dapat dikatakan jumlah tersebut menduduki mayoritas generasi yang saat ini berada di Indonesia.



Gambar 1.1 Persentase Milenial Indonesia

Sumber: bps.go.id (2020)

Selain itu, menurut Databoks (2019) Indonesia memiliki mayoritas penduduk beragama muslim yang mana hal ini mendukung bahwa mayoritas generasi milenial yang berada di Indonesia yakni generasi muslim milenial. Generasi muslim milenial merupakan generasi yang dipengaruhi oleh agama serta berhubungan dengan kelompok milenial global melalui internet dan sosial media (Faiza & Michelle, 2017). Selain itu, menurut A.J. et al (2013) muslim milenial memiliki kemampuan hidup menyeimbangkan antara ketaatan pada iman dengan kehidupan saat ini yang dipengaruhi oleh budaya barat. Oleh karena itu, dengan munculnya berbagai pengaruh budaya barat, hal tersebut tentu dapat mempengaruhi beberapa *human values* yang ada dalam diri milenial. *Human values* adalah nilai-nilai dalam individu yang dijadikan sebagai panduan hidup untuk menggapai tujuan yang diinginkan.

Kehadiran generasi muslim milenial sebagai salah satu bagian dari sumber daya manusia menjadikan mereka tidak bisa hanya dipandang sebagai pelaksana operasional saja, karena sumber daya manusia memiliki suatu hal yang membedakan mereka dari aset perusahaan lainnya. Perbedaan itu ialah *value* yang mereka miliki dan yakini dalam diri. Setiap sumber daya manusia tentu memiliki sebuah *value* dalam diri mereka, karena *value* merupakan suatu hal yang dijadikan manusia sebagai pertimbangan dalam bertingkah laku (Hari, 2015; Schwartz, 2006). Begitu pula bagi generasi muslim milenial, tentu mereka memiliki *values* dalam diri yang mereka jadikan sebagai landasan dalam bertingkah laku.

Peran *human value* dalam kehidupan menjadi penting di era digitalisasi saat ini, dengan memiliki *value* yang kuat maka generasi muslim milenial tidak akan mudah terpengaruh oleh hal-hal negatif yang muncul. Salah satu dampak dari digitalisasi menurut Ardi & Putri (2020) yaitu membawa perubahan sosial masyarakat yang menghilangkan nilai atau norma dalam masyarakat. Untuk itu, salah satu contoh dari peran *value* yaitu sebagai penyaring informasi yang mudah diperoleh generasi muslim milenial. Kemudahan dalam memperoleh informasi memungkinkan generasi muslim milenial menemukan *value* baru yang bertentangan dengan *human value* mereka. Selain itu menurut Güngör dan Comer et al. (Güngör, 2007; Comer et al., 2014) *human value* memberikan bantuan manusia beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Dengan demikian, penerapan *human value* menjadi penting bagi generasi muslim milenial guna membingkai diri mereka dari berbagai *values* luar yang memiliki kemungkinan tidak sesuai ataupun bertentangan dengan *value* muslim milenial.

Selain itu, Inglehart (2017) menyatakan bahwa telah terjadi pergeseran prioritas nilai di antara generasi, dimana generasi yang lebih tua memiliki nilai-nilai materialis (menekankan keamanan ekonomi, fisik dan sangat dominan), sedangkan generasi yang lebih muda memiliki nilai-nilai postmaterialis (menekankan otonomi, ekspresi diri dan menjadi lebih berkembang). Pergeseran nilai tersebut juga terjadi di negara Indonesia meskipun rasio nilai postmaterialist belum melebihi nilai materialis (Inglehart, 2017). Untuk itu, dapat dikatakan bahwa *Islamic Human Values* yang ada di Indonesia juga mengalami pergeseran mengingat mayoritas penduduk Indonesia yakni generasi muslim milenial.

Islamic Human Values muncul dari *Human value* yang dikaji secara Islam, dimana *values* tersebut disesuaikan dengan syariat-syariat Islam. Penyesuaian tersebut dapat dilakukan karena agama merupakan salah satu institusi sosial yang paling berpengaruh secara signifikan terkait dengan sikap, nilai, dan perilaku (Rafiki & Wahab, 2014). Berdasarkan fenomena di atas maka perlu dilakukan pengkajian ulang terhadap *Islamic Human Values* yang dimiliki generasi muslim milenial di Indonesia. Beberapa *human value* yang akan dikaji ulang dalam penelitian ini antara lain: Istiqomah, taawun, tasamuh, dan amanah. Sebagai generasi muslim milenial penerapan *Islamic human values* tersebut diharapkan mampu menumbuhkan pribadi Islam yang lebih tangguh dalam menghadapi dunia kerja serta mudah beradaptasi dengan berbagai perubahan, mengingat kondisi lingkungan kerja yang heterogen dan memiliki sumber daya manusia dengan beragam *value* berbeda.

Selain itu, dalam menghadapi lingkungan kerja yang bersifat heterogen, memiliki *resilience* dan *hardiness* dalam diri juga sangat penting bagi kemampuan adaptasi muslim milenial di dunia kerja. *Resilience* merupakan kemampuan untuk bangkit dari kegagalan yang mencakup ketahanan dalam menjalani sesuatu yang diyakini, dimana *resilience* tersebut mampu berkembang dan bertumbuh sesuai dengan *values* yang dipercaya dalam diri individu (Dhowi & Andagsari, 2019). Sedangkan *hardiness* merupakan strategi yang membantu individu dalam mengubah keadaan stres menjadi sebuah pengalaman pertumbuhan (Nicholson, 2015). Untuk itu memiliki *resilience* dan *hardiness* yang berlandaskan *Islamic human values* diharapkan mampu memberikan pengaruh bagi *career adaptability* generasi muslim milenial di dunia kerja. *Career adaptability* adalah merupakan karakteristik penting yang mampu membantu seseorang dalam menghadapi secara efektif ketidakpastian karir dan ketidakjelasan peran pekerjaan di masa depan (Chong & Leong, 2017). Dengan memiliki kemampuan *career adaptability* muslim milenial dapat meningkatkan kesempatan dalam menemukan pekerjaan yang cocok, sehingga hal tersebut mampu meningkatkan kesuksesan karir bahkan kesejahteraan mereka (Koen et al., 2012). Untuk itu peningkatan kemampuan *career adaptability* bagi muslim milenial sangat penting. Selain itu, akhir-akhir ini keterampilan *career adaptability* menjadi penting terutama di kalangan milenial yang akan segera memasuki dunia kerja (Othman et al., 2018) karena kemampuan adaptasi karir dapat membantu milenial dalam menghadapi masa transisi dari lingkup sekolah/universitas ke lingkup dunia kerja. Cara meningkatkan *career adaptability* yakni dengan mengukur 4 kompetensi antara lain: *control*, *concern*,

curiosity, and confidence (Hirschi & Valero, 2015). Kurangnya penelitian yang menganalisa tentang *Islamic human values* dalam *resilience* dan *hardiness* yang berpengaruh terhadap *career adaptability* muslim milenial membuat pentingnya dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai hal ini.

1.2 Rumusan Masalah

Seiring dengan kondisi Indonesia yang memiliki jumlah penduduk mayoritas muslim milenial serta adanya fenomena pergeseran *human value* antar generasi di Indonesia, pengkajian ulang mengenai values tersebut yakni *Islamic Human Values* pada diri muslim milenial Indonesia menjadi penting. Selain itu, dengan melihat kondisi kerja yang bersifat heterogen keterkaitan *Islamic Human Values* dengan *resilience* dan *hardiness* muslim milenial juga perlu untuk diketahui, karena hal tersebut memiliki kaitan dengan tingkat kemampuan *career adaptability* muslim milenial di dunia kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penelitian ini berdasarkan pada fenomena yang ada (fenomena gap). Maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Islamic human values* pada diri generasi muslim milenial memiliki keterkaitan dengan *resilience* dan *hardiness* sehingga berpengaruh dengan *career adaptability* mereka?

1.3 Pertanyaan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut dapat diidentifikasi pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apa sajakah *Islamic Human Values* yang dimiliki generasi muslim milenial?
2. Bagaimanakah hubungan *Islamic Human Values* tersebut dengan *resilience* generasi muslim milenial?
3. Bagaimanakah hubungan *Islamic Human Values* tersebut dengan *hardiness* generasi muslim milenial?
4. Bagaimanakah keterkaitan *resilience* dan *hardiness* muslim milenial dalam mempengaruhi *career adaptability* mereka?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengeksplorasi apa saja *Islamic Human Values* yang dimiliki generasi muslim milenial.
2. Untuk mengkonfirmasi apakah *Islamic Human Values* tersebut memiliki relevansi dengan *resilience* dan *hardiness*.
3. Untuk menganalisa hubungan *resilience* dengan *career adaptability* muslim milenial.
4. Untuk menganalisa hubungan *hardiness* dengan *career adaptability* muslim milenial.

1.5 Manfaat Penelitian

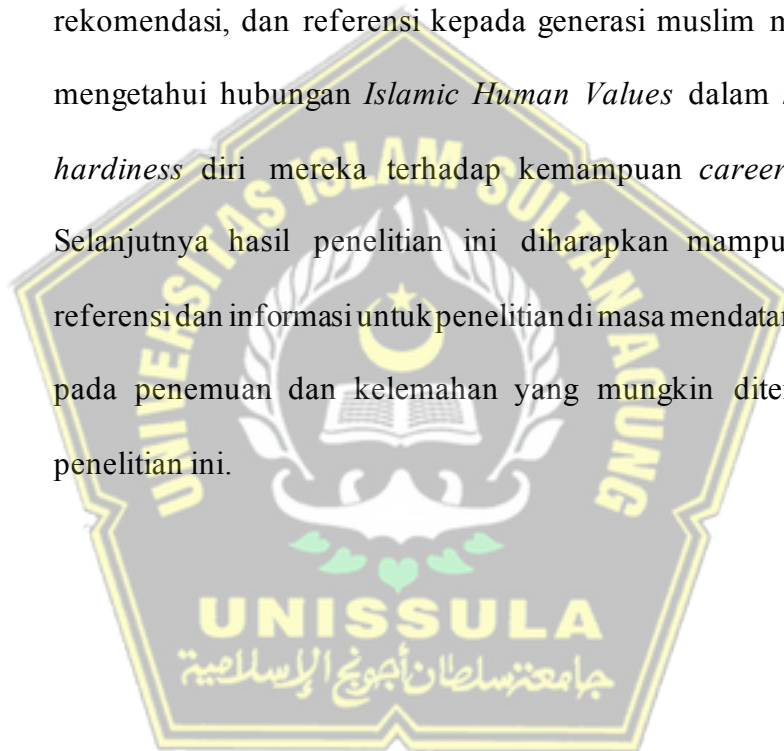
Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kajian lebih mendalam mengenai hubungan *Islamic Human Values* yang dimiliki generasi muslim milenial dalam *Resilience* dan *Hardiness* bagi *career adaptability* mereka.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi, rekomendasi, dan referensi kepada generasi muslim milenial dalam mengetahui hubungan *Islamic Human Values* dalam *resilience* dan *hardiness* diri mereka terhadap kemampuan *career adaptability*. Selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan referensi dan informasi untuk penelitian di masa mendatang berdasarkan pada penemuan dan kelemahan yang mungkin ditemukan dalam penelitian ini.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Islamic Human Values*

Dalam diri individu memiliki beragam nilai yang diyakini sebagai dasar dalam bertindak laku yakni disebut sebagai *personal values*. *Value* itu sendiri dapat didefinisikan sebagai visi yang dimiliki individu dalam memutuskan apa yang baik untuk diri mereka dalam kehidupan Rescher (dalam Mashlah, 2015). Selain itu, para peneliti juga berpendapat bahwa *values* itu menyampaikan hal yang penting bagi kehidupan individu, dimana setiap nilai yang dimiliki individu dapat dianggap penting bagi diri mereka tetapi belum tentu bagi orang lain (Weber, 2017). Untuk itu *values* merupakan hal yang sangat pribadi dan individualistis.

Sedangkan menurut Mashlah (2015) *value* adalah suatu hal yang lebih dari sekadar etika, moral dan kebajikan yang mana *value* merupakan fondasi dalam berpikir, bertindak, merasakan, serta memiliki peran penting bagi individu dalam membuat keputusan dan preferensi. Schwartz & Bilsky (1987) menyatakan bahwa *personal values* itu dapat mempengaruhi perilaku individu. Selain itu menurut Sigurd W. Hystad & Bye (2013) *personal values* mengacu pada tujuan yang diinginkan sehingga mampu memotivasi tindakan. Untuk itu dengan memahami *personal values* dapat meningkatkan pemahaman individu akan peran penting nilai dalam berfikir maupun bertindak/berperilaku, dimana hal tersebut dapat membantu individu di tempat kerja nantinya (Mashlah, 2015).

Dalam teori Schwartz et al. (2001) mengenai *universal personal values* terdapat 10 nilai dasar yang masing-masing menggambarkan tujuan motivasi yang luas antara lain:

1. *Power* (nilai kekuatan), memiliki tujuan yang ingin dicapai berkenaan dengan status sosial, martabat, kontrol dan dominasi terhadap orang lain serta sumber-sumber.
2. *Achievement* (nilai prestasi), memiliki tujuan yang ingin dicapai berkenaan dengan individu yang sukses dengan membuktikan kompetensi berdasarkan pada standar sosial.
3. *Hedonism* (nilai hedonisme), memiliki tujuan yang ingin dicapai berkenaan dengan kenikmatan dan kepuasan gratifikasi untuk diri sendiri.
4. *Stimulation* (nilai stimulasi), memiliki tujuan yang ingin dicapai berkenaan dengan kegembiraan, kesenangan pada hal baru, dan tantangan dalam hidup.
5. *Self-direction* (nilai pengendalian diri), memiliki tujuan yang ingin dicapai berkenaan kebebasan dalam berfikir dan memilih tindakan, menciptakan, dan mengeksplorasi.
6. *Universalism* (nilai universal), memiliki tujuan yang ingin dicapai berkenaan pemahaman, penghargaan, toleransi dan perlindungan bagi kesejahteraan manusia dan alam.

7. *Benevolence* (nilai kebajikan), memiliki tujuan yang ingin dicapai berkenaan pelestarian serta peningkatan kesejahteraan orang-orang yang sering melakukan kontak pribadi.
8. *Tradition* (nilai tradisi) memiliki tujuan yang ingin dicapai berkenaan saling menghormati, berkomitmen, dan menerima adat istiadat dan ide-ide yang hadir pada tradisi budaya dan agama individu.
9. *Conformity* (nilai kesesuaian), memiliki tujuan yang ingin dicapai berkenaan pengendalian terhadap tindakan, kehendak-kehendak, dan berbagai dorongan yang dapat mengganggu serta membahayakan orang lain dan dorongan untuk kejahatan sosial.
10. *Security* (nilai keamanan), memiliki tujuan yang ingin dicapai berkenaan keamanan, harmoni, dan stabilitas pada lingkungan, stabilitas pada hubungan sosial, dan stabilitas dalam diri individu.

Dalam diri generasi milenial terdapat berbagai macam *personal values* antara lain: milenial lebih percaya diri dan tegas dari pada generasi sebelum mereka Twenge dan Campbell (dalam Deal et al., 2010), milenial sangat fokus pada pencapaian mereka yang mana hal tersebut membantu milenial untuk mencari berbagai peluang baru (T. J. Smith & Nichols, 2015), mudah menerima perbedaan (Kay & Levine, 2019), dan terbuka dengan perubahan karena itu sudah menjadi bagian dari sifat lingkungan mereka (Bartz et al., 2017). Selain itu menurut (T. J. Smith & Nichols (2015) ada beberapa *personal values* yang menonjol dan sangat penting bagi generasi milenial dibandingkan dengan generasi sebelum mereka, antara lain: lebih toleran karena terbiasa dengan kerja sama tim, lebih fokus

terhadap keluarga karena milenial tumbuh di tengah kondisi tekanan ekonomi dan tekanan keluarga, lebih mementingkan hubungan pribadi sehingga mereka menganggap persahabatan serta cinta terhadap orang lain itu lebih penting dibandingkan generasi sebelum mereka.

Dari beragam pernyataan peneliti mengenai *personal values* yang dimiliki milenial sama halnya bagi generasi muslim milenial, mereka juga memiliki *values* pada diri. Akan tetapi *values* yang ada pada diri muslim milenial mengandung berbagai nilai spiritualitas yang berlandaskan Al-Qur'an dan Hadits. Hal tersebut dapat dilakukan karena Islam merupakan agama universal yang diperuntukkan bagi seluruh umat manusia di muka bumi dan dapat dilaksanakan setiap saat, Qur'an surah Al-Baqarah (2:136). Sebagai agama yang bersifat komprehensif, Islam mengatur semua aspek kehidupan sebagai suatu sistem terpadu yang menekankan pada pentingnya *values* dan praktiknya dengan tujuan mencari berkah serta rahmat Allah SWT (Rafiki & Wahab, 2014). Dalam Islam, spiritualitas bersumber pada agama dimana agama berfungsi sebagai faktor utama dalam memperkuat dan mendorong spiritualitas individu (Nejad et al., 2016). Selain itu, moralitas Islam dapat mengurangi kesalahan seseorang, dimana pada saat ini mengobservasi etika dan nilai-nilai moral menjadi salah satu fenomena penting serta mendapat perhatian bagi sebagian besar organisasi (Nejad et al., 2016). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *values* yang ada dalam diri muslim milenial bukan sekadar *human values* biasa melainkan *Islamic human values*, yaitu *human values* yang telah disesuaikan dengan syariat-syariat Islam berlandaskan Al-Qur'an dan Hadits.

Pada dasarnya *Islamic values* merupakan nilai yang mempunyai dasar kebenaran paling kuat, karena nilai tersebut berasal dari Allah SWT (Malik et al., 2019). Serta nilai Islam itu bersifat universal, namun memiliki keunikan yakni terdapat kandungan spiritualitas dalam *values* tersebut sebagai bukti dari ayat-ayat Al-Qur'an dan Hadits Nabi (Ishak & Osman, 2016). *Islamic values* didasarkan pada pernyataan-pernyataan dalam Al-Qur'an dan Hadits yang dapat dikutip dalam pemikiran agama lain akan tetapi pandangan tauhid dapat membedakan antara muslim dan pemeluknya (Rafiki & Wahab, 2014). Selain itu menurut Shuriye (dalam Ishak & Osman, 2016) menyatakan bahwa *Islamic values* dikokohkan dengan suatu niat yang tidak berwujud, dimana tidak hanya berfokus pada hasil kerja nyata saja seperti produktivitas atau kualitas.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa *Islamic Human Values* yang akan dikaji ulang keberadaannya dalam diri muslim milenial antara lain:

1. Istiqomah

Istiqomah berasal dari kata *qamawa* yang memiliki definisi berdiri tegak lurus (Zuhdi, 2017). Menurut Shihab:284 (dalam Zuhdi, 2017) kata istiqomah selalu dipahami sebagai suatu sikap yang tidak pernah condong ke kanan maupun kiri yakni tetap berpegang teguh pada pendirian yang telah diyakini kebenarannya. Tasamara:173(dalam Mukti, 2015) mendefinisikan sikap istiqomah sebagai suatu dorongan kuat untuk menegakkan serta mempertahankan suatu kebenaran yang diyakini. Sedangkan menurut Zuhdi (2017) istiqomah adalah tetap teguh di hadapan Allah SWT dan selalu berjalan lurus dengan melaksanakan janji dan menjalankan

kebenaran, baik yang berkaitan dengan niat, perbuatan, dan sikap. Oleh karena itu istiqomah dapat diartikan sebagai sikap teguh hati, konsisten, dan ketabahan. Untuk mengetahui ke-istiqomahan individu dapat dilihat dari bagaimana cara individu menghadapi perubahan serta tantangan dalam menjalani suatu perbuatan (Zuhdi, 2017). Salah satu contoh penerapan sikap istiqomah yaitu ketika suatu perusahaan menghadapi suatu masalah, karyawan dituntut untuk mengusahakan hasil yang terbaik dengan usaha yang maksimal (Wijayanti et al., 2020).

2. Ta'awun

Ta'awun berasal dari kata dalam bahasa arab yaitu *awana* yang memiliki arti menolong atau bantuan (Sarif, 2015). Secara umum ta'awun dapat didefinisikan sebagai tindakan tolong menolong dalam hal kebaikan, akan tetapi dalam perspektif syariah ta'awun cenderung dilarang digunakan untuk hal-hal yang melanggar hukum dan perbuatan yang merugikan (Sarif, 2015). Allah SWT berfirman dalam Qur'an surah Al-Maidah (5:2) yang berbunyi:

“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya amat berat siksa-Nya”.

3. Tasamuh

Dalam bahasa Arab kata toleransi disebut tasamuh, yang berarti membiarkan atau anugerah (Yanti & Witro, 2019; Rizal et al., 2021). Dasar kata tasamuh itu sendiri menurut Sholeh (2014) mempunyai dua macam konotasi yaitu kemurahan hati (*jud wa karam*) dan kemudahan (*tasahul*), oleh karena itu ketika

individu Islami berbicara tentang *tasamuh al-dini* dan *tasamuh al-islam* sangat berbeda dengan konsep toleransi yang dipahami oleh barat. Konsep barat memahami “toleransi” sebagai sebuah otoritas berkuasa yang cenderung bersikap tidak sabar/membiarkan orang lain yang berbeda (Sholeh, 2014). Sedangkan konsep Islam memaknai “tasamuh” sebagai sikap yang menunjukkan kemudahan dan kemurahan hati dari kedua belah pihak atas dasar saling pengertian (Sholeh, 2014). Menurut Baidi Bukhori (dalam Yanti & Witro, 2019) dalam bukunya menyatakan bahwa tasamuh (toleransi) merupakan suatu sikap kesediaan/menerima berbagai pandangan dan pendapat yang beragam meskipun tidak sepaham. Sedangkan Yanti & Witro (2019) menyimpulkan bahwa tasamuh itu pada dasarnya memberikan kebebasan bagi individu untuk melaksanakan keinginannya atau mengatur kehidupannya dengan bebas, akan tetapi wajib dilaksanakan dengan cara tidak melanggar aturan yang berlaku sehingga tidak mengganggu perdamaian yang ada. Dengan demikian toleransi dalam Islam dapat dimaknakan sebagai suatu sikap untuk saling menghormati dan menghargai satu sama lain.

4. Al-amanah

Dalam Islam istilah al-amanah merujuk pada arti kejujuran/*trustworthiness* karena istilah tersebut memiliki sejumlah konotasi yang semuanya berkenaan dengan konsep dasar pertanggungjawaban perilaku individu (Islam & Samsudin, 2018). Amanah merupakan suatu dasar yang digunakan untuk berinteraksi dengan Allah SWT, manusia, lingkungan dan diri sendiri menurut Sahri (dalam Shuhari et

al., 2019). Sikap amanah merupakan hal yang sangat penting bagi kehidupan manusia dan tidak akan pernah hilang (Islam & Samsudin, 2018). Memiliki sikap amanah merupakan salah satu perintah Allah SWT dan Rasul-Nya. Allah SWT berfirman dalam Qur'an surah An-Nisa (4:58) yang berbunyi:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadaMu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”.

Oleh karena itu, apabila seseorang gagal dalam menjaga amanah/kepercayaan orang lain maka mereka akan bertanggungjawabkan hal tersebut secara pribadi baik kepada individu yang terkhanati maupun terhadap Allah SWT.

2.2 Resilience

Dalam menjalani kehidupan kegagalan merupakan salah satu bagian yang tidak bisa diprediksi secara akurat kehadirannya, namun hal tersebut bukan merupakan akhir dari kehidupan. Banyak individu yang ternyata mampu menghadapi fase gagal dalam hidupnya dan justru meraih keberhasilan setelah mengalami kegagalan. Dalam menghadapi kegagalan, individu tidak bisa terlepas dari faktor stres. Setiap individu pasti pernah mengalami stres dan mayoritas dari mereka bahkan mengalami trauma dalam hidup mereka (Wu et al., 2013). Oleh karena itu, memahami bagaimana seseorang mampu meningkatkan kemampuan

dalam menghadapi stres menjadi penting bagi keberlangsungan hidup mereka. Untuk itu, memahami *resilience* menjadi penting karena *resilience* memberikan cara alternatif yang sehat dan tepat secara sosial dalam menghadapi tindakan agresif terhadap orang lain terutama dalam situasi yang tidak diinginkan/mengancam (Kauten et al., 2013). Dengan demikian, memiliki kemampuan *resilience* dapat membantu seseorang berhasil menghadapi berbagai gangguan dan ancaman yang timbul akibat stres.

Menurut Bowes & Jaffee (2013) mayoritas definisi mengenai *resilience* mencakup bagaimana mengatasi stres atau kesulitan atau resistensi terhadap risiko lingkungan. Selain itu, *resilience* secara luas dapat didefinisikan sebagai kapasitas sistem dinamis untuk beradaptasi secara sukses terhadap gangguan yang mengancam fungsi sistem, kelangsungan hidup atau pengembangan (Masten, 2014). Zautra et al. (2010) mendefinisikan *resilience* sebagai keberhasilan adaptasi terhadap kesulitan. Sedangkan Folke (2016) mengartikan *resilience* sebagai kemampuan mengembangkan kapasitas dalam menghadapi perubahan yang diharapkan maupun mengejutkan, serta beragam perubahan yang dapat terjadi di sekitar dengan mampu bangkit kembali seperti keadaan sebelumnya. Folke (2016) juga menyatakan bahwa *resilience* mencerminkan kemampuan seseorang, komunitas, masyarakat, dan budaya untuk hidup dan berkembang dengan perubahan di dalam lingkungan yang selalu berubah. Selain itu, (Kantsler & Steinberg (2005) mendefinisikan *resilience* sebagai kemampuan untuk menerima gangguan dan mengatur ulang saat mengalami perubahan, pada dasarnya yakni tetap mempertahankan fungsi, struktur, identitas, dan umpan balik.

Dari beragam pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *resilience* merupakan kemampuan individu dalam mengatasi stres, perubahan lingkungan, gangguan, dan ancaman baik yang diharapkan maupun tidak serta mampu bangkit kembali seperti keadaan sebelumnya.

Herrman et al. (2011) menyatakan bahwa keterbukaan, efikasi diri, harga diri, kemampuan beradaptasi, optimisme, dukungan sosial, spiritualitas terbukti berkontribusi pada *resilience*. Sedangkan menurut Flach (dalam Bimrose & Heame, 2012) menjelaskan bahwa kualitas *resilience* merupakan faktor pelindung atau aset pengembangan yang membantu individu bertahan dari kesulitan dan melibatkan berbagai variabel seperti harga diri, efikasi diri, kesejahteraan subjektif, *self-determination*, dan *locus of control*.

Menurut Connor & Davidson (2003) karakteristik orang yang memiliki *resilience* atau disebut *resilient people* antara lain: mampu memandang perubahan atau stres sebagai tantangan/peluang, berkomitmen, mengakui keterbatasan pengendalian, memiliki peran dalam mendukung orang lain, memiliki kedekatan dan kelekatan yang aman dengan orang lain, mempunyai tujuan pribadi, mempunyai efikasi diri, tahan terhadap dampak stres, mampu melalui kesuksesan, mempunyai kemampuan kontrol yang realistis/memiliki pilihan, memiliki selera humor, memiliki kemampuan beradaptasi yang berorientasi pada tindakan, memiliki rasa toleran terhadap pengaruh negatif, mampu beradaptasi terhadap perubahan, optimis, dan memiliki keyakinan/iman.

Connor & Davidson (2003) mengemukakan indikator *resilience* antara lain:

Tabel 2.1 Connor Davidson-Resilience Scale

No. Item	Deskripsi
1	<i>Able to adapt to change</i> /Mampu beradaptasi dengan perubahan.
2	<i>Close and secure relationships</i> /Hubungan yang dekat dan aman.
3	<i>Sometimes fate or God can help</i> /Terkadang takdir dan tuhan dapat membantu.
4	<i>Can deal with whatever comes</i> /Dapat menghadapi apapun yang datang.
5	<i>Past success gives confidence for new challenge</i> /Kesuksesan masa lalu memberikan rasa percaya diri untuk menghadapi tantangan baru.
6	<i>See the humorous side of problems</i> /Melihat sisi lucu dari suatu masalah.
7	<i>Coping with stress can strengthen me</i> /Mengatasi stress dapat memperkuat saya.
8	<i>Tend to bounce back after illness or hardship</i> /Cenderung bangkit setelah mengalami kesulitan.
9	<i>Things happen for no reason</i> /Segala permasalahan terjadi karena suatu alasan.
10	<i>Best effort no matter what</i> /Memberikan usaha yang terbaik apapun yang terjadi.
11	<i>You can achieve your goals</i> /Anda dapat meraih tujuan Anda.
12	<i>When things look hopeless, I don't give up</i> /Ketika sesuatu terlihat tidak memiliki harapan, saya tidak menyerah.
13	<i>Know where to turn for help</i> /Paham harus ke mana dalam meminta bantuan.
14	<i>Under pressure, focus and think clearly</i> /Dibawah tekanan, fokus dan berpikir jernih.
15	<i>Prefer to take the lead in problem solving</i> /Lebih suka memimpin dalam pemecahan masalah.
16	<i>Not easily discourage by failure</i> /Tidak mudah putus asa karena kegagalan.
17	<i>Think of self as strong person</i> /Memikirkan diri sebagai pribadi yang kuat.
18	<i>Make unpopular or difficult decisions</i> /Membuat keputusan yang tidak biasa dan sulit.
19	<i>Can handle unpleasant feelings</i> /Dapat menangani perasaan yang tidak menyenangkan.
20	<i>Have to act on a hunch</i> /Harus bertindak berdasarkan firasat.
21	<i>Strong sense of purpose</i> /Memiliki perasaan kuat akan tujuan.
22	<i>In control of your life</i> /Mengontrol kehidupan sendiri.
23	<i>I like challenges</i> /Menyenangi tantangan

24	<i>You work to attain your goals</i> /Bekerja untuk mencapai tujuan diri.
25	<i>Pride in your achievements</i> /Merasa bangga terhadap pencapaian diri.

2.3 Hardiness

Konsep *hardiness* pertama kali dikemukakan oleh Kobasa (dalam Huang, 2015) sebagai karakteristik kepribadian atau disposisi terkait dengan kinerja yang baik dan kesehatan mental yang berkelanjutan dalam situasi stres. Menurut Maddi dan Kobasa (dalam Hystad & Bye, 2013) *hardiness* dicirikan dengan rasa kontrol yang kuat, tantangan dan komitmen. Selain itu, *hardiness* diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki seseorang dalam berinteraksi serta memberikan keberanian dan motivasi untuk mengubah keadaan stres menjadi sebuah peluang (Maddi, 2002).

Seseorang yang memiliki tingkat *hardiness*/tahan banting tinggi dapat melihat dunia sebagai hal yang menarik dan bermakna serta secara aktif terlibat dalam apa yang terjadi di sekitar mereka (komitmen), memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri untuk mengontrol atau mempengaruhi jalannya peristiwa (kontrol) dan melihat peristiwa serta tantangan baru sebagai peluang yang berpotensi untuk dijadikan sebagai pembelajaran dan pertumbuhan pribadi (tantangan) (Sigurd W. Hystad & Bye, 2013). Selain itu, Individu yang memiliki *hardiness* tinggi juga sangat berkomitmen dan termotivasi secara internal, serta mempercayai bahwa keterlibatan dan peningkatan interaksi dengan lingkungan merupakan cara terbaik untuk mencapai hasil yang diinginkan (Sigurd W. Hystad & Bye, 2013).

Menurut Cerezo et al. (2015) *hardy individuals* mempunyai komitmen serta kesadaran yang kuat terhadap *values*, tujuan dan kemampuan mereka. Selain itu,

mereka juga memiliki rasa kontrol atas apa yang terjadi dalam kehidupannya dan menganggap stres sebagai tantangan yang membuat mereka lebih kuat. Dhowi & Andagsari (2019) menyatakan bahwa individu yang memiliki *hardiness* mereka mempunyai karakteristik yakni berkomitmen terhadap pekerjaan, memaknai kehidupan, memiliki kontrol perasaan yang baik serta bersikap terbuka terhadap berbagai peluang, tantangan, dan timbulnya permasalahan baru dalam hidup.

Selain itu, pekerja dengan tingkat *hardiness* tinggi menyatakan bahwa aktivitas mereka jauh lebih menyenangkan, lebih menarik, lebih penting, dan tidak terlalu dipaksakan, serta mereka menunjukkan keterbukaan pada pengalaman dan perasaan akan dukungan dari pada pekerja dengan tingkat *hardiness* rendah (Maddi, 2002).

Sedangkan bagi individu yang memiliki tingkat *hardiness* rendah, mereka cenderung memandang hidup mereka kurang berarti, selalu berpikir negatif dalam melihat setiap peristiwa dan bersikap kurang optimis Maddi dan Khosaba (dalam Buheji & Jahrami, 2020). Selain itu, mereka juga cenderung jarang berinteraksi dengan lingkungan, apabila berinteraksi mereka akan menjadi negatif yakni melihat diri mereka selalu berada dalam situasi terancam serta mereka juga lebih rentan ketika menghadapi permasalahan yang tidak stabil (Buheji & Jahrami, 2020).

Untuk itu dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa *hardiness* adalah karakteristik individu untuk mampu mengubah stres yang dihadapi menjadi sebuah tantangan yang menyenangkan, peluang dan pengalaman untuk mengembangkan diri.

2.4 Career Adaptability

Adaptability merupakan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan mudah terhadap keadaan baru atau perubahan (Savickas, 1997). Dalam menjalani kehidupan individu harus mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan yang akan atau telah terjadi di sekitar mereka guna tetap produktif, memiliki tujuan dan mendapatkan pekerjaan. Dengan menyadari hal tersebut, para peneliti dan praktisi karir di seluruh dunia saat ini meningkatkan kemampuan dalam *career adaptability* (Maree, 2017).

Keterampilan *career adaptability* dapat dilihat sebagai kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan situasi kerja, dimana kemampuan tersebut membuat individu selalu menciptakan ruang penyesuaian secara berkelanjutan guna mampu merespon perubahan situasi kerja tersebut (Ebenehi et al., 2016). *Career adaptability* merupakan karakteristik penting yang mampu membantu seseorang dalam menghadapi secara efektif ketidakpastian karir dan ketidakjelasan peran pekerjaan di masa depan (Chong & Leong, 2017). Selain itu, Savickas (1997) mengemukakan *career adaptability* sebagai kesiapan dalam mengatasi tugas-tugas yang dapat diprediksi dan berpartisipasi dalam peran kerja yang tidak terduga didorong oleh perubahan dalam pekerjaan dan lingkungan kerja. *Career adaptability* juga bisa didefinisikan sebagai konstruksi psikososial yang menunjukkan kebutuhan individu agar berhasil mengatasi perubahan atau transisi seperti transisi dari lingkungan sekolah ke lingkungan kerja (Savickas, 1997; Koen et al., 2012). Disebut sebagai konstruksi psikososial karena sumber daya *career adaptability* merupakan kekuatan pengaturan diri yang dapat digunakan individu

dalam memecahkan permasalahan asing, kompleks maupun tidak jelas yang terdapat dalam proses perkembangan, transisi pekerjaan, dan trauma yang muncul dari pekerjaan (Savickas & Porfeli, 2012). Koen et al. (2012) mengemukakan bahwa *career adaptability* dapat membantu mahasiswa lulusan universitas dalam mencari pekerjaan yang sesuai di tengah ketidakpastian laju perekonomian.

Career Adaptability adalah konstruksi multidimensi, menurut (Savickas & Porfeli (2012) terdiri atas empat aspek yaitu kepedulian (*concern*), kontrol (*control*), rasa ingin tahu (*curiosity*), dan kepercayaan diri (*confidence*). Keempat aspek tersebut dapat disingkat menjadi 4C yakni kepedulian (*concern*) didefinisikan sebagai sejauh mana individu berorientasi dan mempersiapkan diri dalam menghadapi tantangan karir di masa depan; kontrol (*control*) didefinisikan sebagai sejauh mana individu mampu bertanggung jawab dalam terhadap lingkungan dan membentuk diri guna mampu menghadapi apa yang akan terjadi dengan menggunakan disiplin diri, usaha, dan ketekunan; rasa ingin tahu (*curiosity*) didefinisikan sebagai sejauh mana individu mengeksplorasi kemungkinan diri, peluang di masa depan dan berpikir tentang bagaimana menghadapi berbagai permasalahan; kepercayaan diri (*confidence*) didefinisikan sebagai sejauh mana individu memiliki rasa percaya diri dalam memecahkan dan menghadapi permasalahan yang mereka alami (Savickas & Porfeli, 2012).

Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *career adaptability* merupakan kemampuan individu dalam menghadapi serta menyesuaikan diri

dengan perubahan yang terprediksi maupun tidak guna memperoleh perkembangan karir yang optimal.

2.5 Hubungan *Islamic Human Values* terhadap *Resilience* Muslim

Milenial

Pada penelitian sebelumnya telah ditemukan mengenai adanya hubungan positif/signifikan antara sebuah *values* yang dimiliki individu dengan tingkat *resilience* individu (Wei & Taormina, 2014). Selain, itu telah ditemukan juga mengenai orientasi *values* seseorang yang memiliki hubungan positif dengan *resilience* seseorang (Zimmermann et al., 2014). Seperti yang telah disebutkan sebelumnya bahwa terdapat hubungan penting akan *values* dengan *resilience* seseorang, hal tersebut juga telah diakui dalam literatur untuk beberapa waktu contohnya seperti dalam bidang studi kasus *political geography* yang memberikan pemahaman tentang bagaimana suatu *values* dinyatakan dalam sebuah konstruksi *resilience* (Rogers et al., 2020). Selain itu Rogers et al. (2020) berpendapat bahwa meneliti akan suatu *value* yang berkaitan dengan *resilience* dapat membantu individu untuk lebih memahami mengapa *resilience* menjadi suatu hal yang penting, ke mana arahnya, dan akan menjadi apa. Dalam suatu penelitian yang dilakukan Woodier (2011) menyimpulkan bahwa *resilience* harus mampu dilihat sebagai bagian integral dari proses pembangunan identitas yang dilakukan kaum muda, dimana identitas moral dan *value* positif mungkin memiliki peran penting dalam membangun *resilience* anak.

Selain itu dalam penelitian Annalakshmi & Abeer (2011) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif mengenai hubungan tingkat religiusitas seseorang

dengan *resilience* mereka. Religiusitas merupakan komitmen terhadap keyakinan dalam suatu agama dan menyatakan gaya hidup penganut agama tersebut (Annalakshmi & Abeer, 2011). Untuk itu individu muslim yang memiliki *values* Islam dalam diri dan dipraktikkan dalam kehidupan mereka memiliki tingkat religiusitas tertentu. Dengan mengetahui bahwa adanya hubungan positif antara *values* dan *resilience* serta tingkat religiusitas dengan *resilience*, hal ini dapat dijadikan sebuah dasar yang mendukung adanya suatu hubungan antara *Islamic human values* dengan *resilience*.

H1: *Islamic Human Values* Memiliki Pengaruh Positif Dengan *Resilience* Muslim Milenial.

2.6 Hubungan *Islamic Human Values* terhadap *Hardiness* Muslim Milenial

Dalam penelitian sebelumnya telah ditemukan hasil bahwa terdapat pengaruh antara *values* dengan *hardiness* individu (Sigurd W. Hystad & Bye, 2013). Selain itu dalam penelitian Sivrikova & Postnikova (2020) juga mengemukakan bahwa terdapat hubungan positif antara *values* dengan *hardiness* akan tetapi tingkat korelasi setiap *values* yang dimiliki individu cenderung mempunyai hasil yang berbeda-beda, dimana terdapat *value* yang memiliki hubungan kuat dan lemah dengan tingkat *hardiness* individu. (Sivrikova & Postnikova (2020) juga menemukan bahwa tingkat *hardiness* pelajar memiliki kaitan dengan *values* dalam lingkup kehidupan sosial, untuk itu peneliti mampu menemukan sebuah pola baru yang menunjukkan bahwa *value* individualistik

menunjukkan penurunan tingkat *hardiness* dan *value* kehidupan sosial menunjukkan peningkatan.

Selain itu dalam penelitian yang dilakukan Azad (2014) menyatakan adanya korelasi positif/signifikan antara keyakinan agama dengan kesehatan mental dan terdapat korelasi positif antara kesehatan mental dengan *hardiness*. Peneliti juga mengemukakan bahwa keyakinan agama mampu meningkatkan daya tahan/*hardiness* individu terhadap masalah dan suatu peristiwa kehidupan yang sulit (Azad, 2014).

H2: *Islamic Human Values* Memiliki Pengaruh Positif Dengan *Hardiness* Muslim Milenial.

2.7 Hubungan *Resilience* terhadap *Career Adaptability* Muslim Milenial

Xu et al. (2020) menyatakan bahwa remaja dengan tingkat *career adaptability* yang tinggi akan memiliki kemampuan pemecahan masalah yang baik, efikasi diri yang positif, kesadaran diri, memiliki tujuan belajar yang jelas, dan performa kerja yang baik, oleh karena itu mereka akan memiliki *resilience* yang lebih tinggi. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang dikemukakan (Xu et al., 2020) yaitu *career adaptability* memiliki korelasi signifikan positif dengan *resilience*. Selain itu hasil penelitian Santilli et al. (2020) juga mengemukakan bahwa terdapat korelasi antara *career adaptability* dengan *resilience* individu. Bimrose & Heame (2012) menyatakan bahwa *resilience* muncul sebagai faktor penting yang signifikan ketika individu dihadapkan dengan berbagai hambatan seperti usia, kepercayaan

diri yang rendah, tuntutan keluarga, stres, kegigihan organisasi dan pertimbangan keuangan. Sedangkan *career adaptability* dapat membantu individu dalam mentolerir dan menangani ketidakpastian serta untuk mengatasi berbagai ketakutan masa depan dalam karir seseorang. Untuk itu dengan memiliki *resilience* yang baik dapat membantu kemampuan muslim milenial dalam *career adaptability*.

H3: *Resilience* Memiliki Pengaruh Positif Dengan *Career Adaptability* Muslim Milenial.

2.8 Hubungan *Hardiness* terhadap *Career Adaptability* Muslim

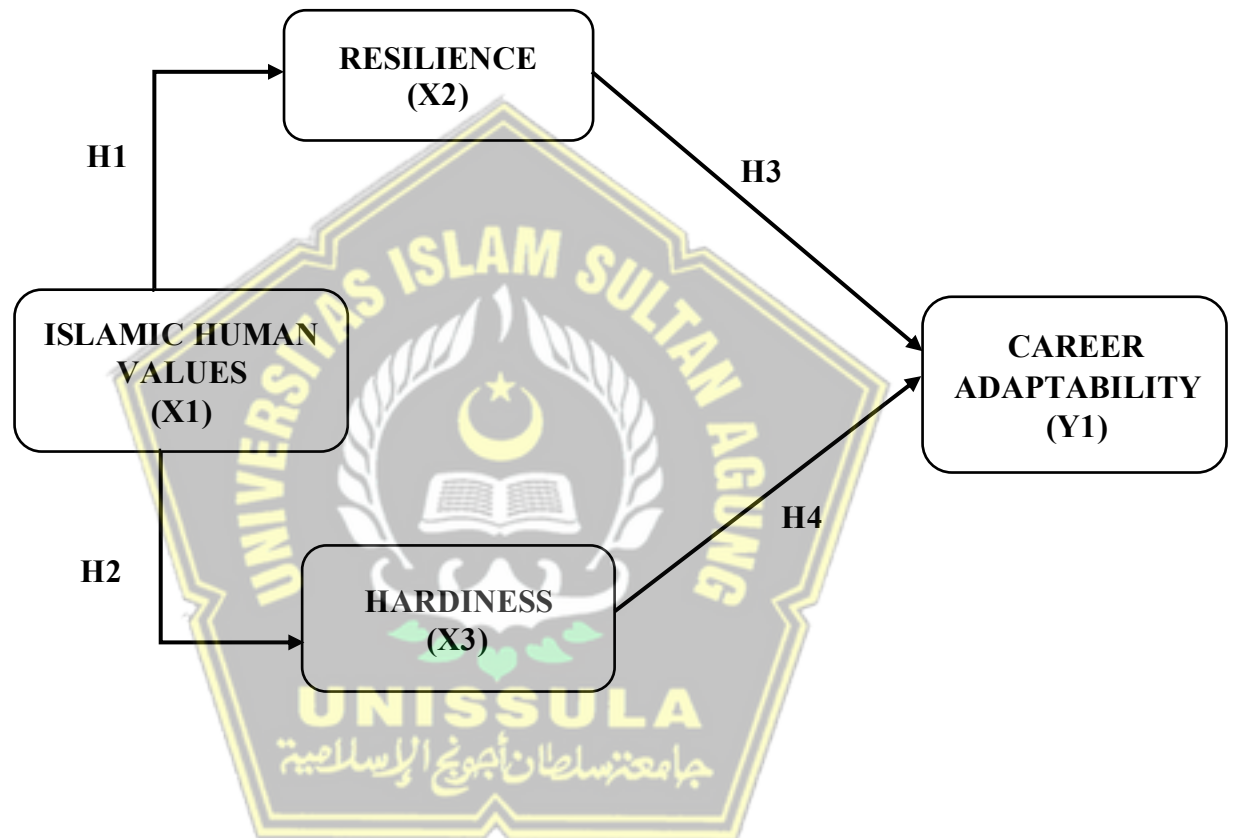
Milenial

Tingkat *Hardiness* individu menggambarkan seberapa besar kemampuan individu dalam mengubah keadaan stres yang dihadapi menjadi sebuah tantangan yang menyenangkan, peluang dan pengalaman untuk mengembangkan diri. Dalam penelitian ini *hardiness* digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh tingkat *hardiness* muslim milenial dalam kemampuan *career adaptability*. Pada penelitian yang dilakukan Coetzee & Harry (2015) mengemukakan bahwa tidak ada korelasi antara *hardiness* dengan *career adaptability* hasil ini diperoleh dari metode *bivariate correlation*. Tetapi pada penelitian yang dilakukan Ndlovu & Ferreira (2019) menunjukkan bahwa *hardiness* memiliki hubungan yang signifikan positif dengan *career adaptability*. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam hasil penelitian mengenai hubungan antara pengaruh *hardiness* dengan *career adaptability* individu.

H4: *Hardiness* Memiliki Pengaruh Positif Dengan *Career Adaptability* Muslim Milenial.

2.9 Kerangka Pikir

Gambar 2.1 Kerangka Teori



BAB III

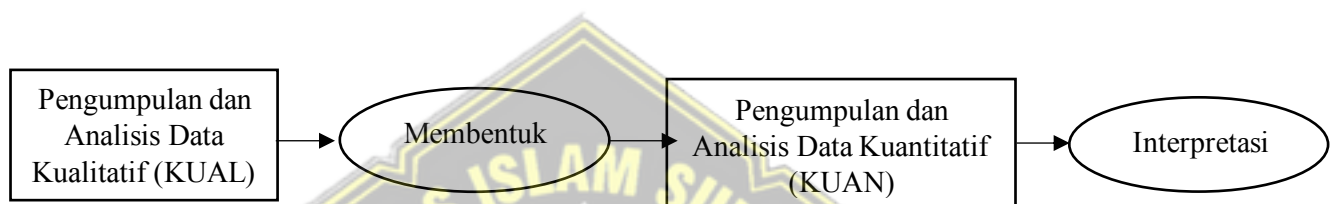
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan metode *Mix Method*, yaitu penggabungan antara metode kualitatif dan kuantitatif dalam satu penelitian. Penggunaan metode ini bertujuan untuk memperoleh data yang lebih valid, objektif, reliabel dan komprehensif (Sugiyono, 2011).

Menurut Creswell (2014) terdapat tiga rancangan metode campuran dasar yaitu: rancangan metode campuran paralel konvergen, rancangan metode campuran sekuensial eksplanatori, dan rancangan metode campuran sekuensial eksploratori. Metode campuran paralel konvergen merupakan rancangan yang menggunakan cara pengumpulan data kualitatif dan kuantitatif dengan penganalisaan secara terpisah, kemudian membandingkan hasil untuk melihat apakah temuan saling mengkonfirmasi atau tidak mengkonfirmasi. Metode campuran sekuensial eksplanatori merupakan rancangan yang menggunakan cara pengumpulan data diawali dengan pengumpulan data kuantitatif kemudian diikuti dengan pengumpulan data kualitatif yang berfungsi untuk membantu penganalisaan data kuantitatif. Metode campuran sekuensial eksploratori merupakan rancangan yang diawali dengan pengumpulan data kualitatif kemudian diikuti dengan pengumpulan data kuantitatif.

Model *mix methods* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode campuran sekuensial eksploratori. Dalam metode campuran sekuensial eksploratori terdapat dua fase yaitu fase pertama melakukan pengumpulan data kualitatif terlebih dahulu untuk mengeksplorasi dan menganalisis data, kemudian fase kedua mengumpulkan data kuantitatif yang didasarkan pada hasil temuan fase pertama. Berikut merupakan skema rancangan metode campuran sekuensial eksploratori.



Gambar 3.1 Diadaptasi dari Three Basic Mixed Methods Designs Creswell

(Creswell, 2014)

Metode kualitatif dalam penelitian ini berfungsi untuk menjawab pertanyaan penelitian pertama yang berkaitan dengan mengeksplorasi apa saja *Islamic Human Values* yang dimiliki generasi muslim milenial. Pedoman peneliti yang digunakan dalam metode kualitatif yaitu dengan mengkaji individu (naratif atau fenomenologi); eksplorasi proses, peristiwa dan aktivitas (studi kasus/*grounded theory*); atau mengidentifikasi perilaku pembagian budaya dari individu/kelompok tertentu (melalui etnografi) (Creswell, 2014).

Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Menurut Sugiyono (2015) metode survei merupakan metode penelitian yang menggunakan angket/kuesioner sebagai alat penelitian pada populasi kecil

maupun besar. Untuk itu metode pengumpulan data yang digunakan pada fase kuantitatif yaitu menggunakan kuesioner/angket. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang berisi beragam pertanyaan kemudian diajukan kepada seseorang/sekumpulan orang dalam rangka mendapatkan jawaban dan informasi yang diperlukan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2007) kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk diberikan tanggapan. Pada penelitian ini kuesioner akan diberikan kepada generasi muslim milenial yang berada di sekitar wilayah Semarang.

3.2 Penelitian Tahap 1

3.2.1 Narasumber

Penelitian ini akan dilakukan pada generasi muslim milenial yang berada di wilayah Kota Semarang khususnya penelitian ini berfokus pada mahasiswa program Sarjana (S1) tingkat akhir di Fakultas Ekonomi UNISSULA dengan program studi Manajemen angkatan tahun 2018. Hal tersebut dilakukan untuk menggali dan melakukan pemetaan mengenai persepsi *Islamic human values* yang mereka miliki. Dalam penelitian ini terdapat empat patokan *Islamic human values* yang akan dikaji dalam diri muslim milenial yaitu *istiqomah*, *ta'awun*, *tasamuh* dan *amanah*.

3.2.2 Sumber Data

Dalam melakukan penelitian ini peneliti memperoleh data melalui dua sumber, yaitu:

Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan atau diperoleh secara langsung oleh peneliti dari lapangan (Moleong & Lexy J., 2006). Dalam penelitian ini peneliti memperoleh data primer melalui wawancara atau *interview guide* untuk mengetahui *Islamic human values* apa yang ada pada diri muslim milenial. Kemudian peneliti juga menggunakan cara pembagian kuesioner kepada muslim milenial yang berisikan variabel penelitian *Islamic Human Values* (X1).

Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan atau diperoleh melalui cara membaca, mempelajari, dan memahami media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen (Sugiyono, 2012). Sedangkan menurut Nasution (2009) data sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui data yang telah diteliti peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan permasalahannya.

3.2.3 Interview Guidance

Pada fase pertama penelitian dengan menggunakan metode kualitatif, terdapat beberapa pertanyaan yang akan diberikan kepada narasumber, antara lain:

1. *Islamic Human Values*:

- Apa saja nilai Islam yang ada pada diri Anda dan Anda terapkan dalam kehidupan sehari-hari?

2. Istiqomah:

- Bagaimana sikap atau respon Anda ketika dihadapkan dengan berbagai tantangan dan hambatan baru dan berat?

3. Ta'awun:

- Apa hal yang Anda lakukan ketika menemui seseorang yang sedang mengalami kesulitan?

4. Tasamuh:

- Bagaimana sikap atau respon Anda ketika berhadapan dengan individu yang memiliki latar belakang pendidikan, agama, negara maupun etnis yang berbeda?
- Bagaimana sikap Anda dalam menyelesaikan perselisihan yang Anda alami dengan rekan/seseorang?

5. Amanah:

- Apakah Anda selalu memegang prinsip kejujuran dalam diri?
- Apakah dalam mengerjakan tugas maupun kewajiban baik kepada Allah SWT maupun seseorang Anda selalu mengerjakannya dengan tepat waktu/tidak menunda-nunda?

3.3 Metode Pengumpulan Data Penelitian Tahap 1

Metode pengumpulan data merupakan langkah utama dalam sebuah penelitian untuk menghasilkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan (Sugiyono, 2013). Adapun metode pengumpulan data pada tahap ini adalah sebagai berikut:

3.3.1 Wawancara terarah

Teknik pengumpulan data melalui wawancara digunakan peneliti apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti serta untuk mengetahui informasi dari responden secara lebih mendalam dengan jumlah responden sedikit/kecil (Sugiyono, 2015). Dalam melakukan

wawancara peneliti dapat melakukan wawancara berhadapan-hadapan dengan narasumber, melakukan wawancara via telepon, atau terlibat dalam wawancara kelompok tertentu yang terdiri atas enam sampai delapan narasumber per kelompok (Creswell, 2014). Pada tahap ini peneliti mencoba menggunakan prosedur metode kualitatif dengan menggali dan melakukan pemetaan data mengenai persepsi *Islamic human values* yang dipegang oleh narasumber. Wawancara dilakukan secara langsung kepada narasumber agar peneliti bisa mendapatkan beragam informasi yang akurat dan aktual. Jumlah narasumber yang akan diwawancara maksimal 10 orang.

3.3.2 Dokumentasi

Dalam mengumpulkan data di lapangan pelaksanaan dokumentasi menjadi salah satu hal yang penting. Seperti halnya dalam pengumpulan data wawancara meliputi nada suara, ekspresi wajah dan interaksi dengan narasumber. Catatan tersebut dapat membantu peneliti dalam menambahkan informasi yang relevan dan akurat. Oleh karena itu, studi dokumentasi menjadi sebuah pelengkap dari metode observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti dalam memperoleh data.

3.3.3 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara membagikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis yang dapat berupa pertanyaan tertutup/terbuka kepada responden untuk dijawab/ditanggapi (Sugiyono, 2013). Skala pengukuran yang digunakan peneliti dalam menggambarkan tanggapan responden yaitu melalui skala Likert. Menurut Sugiyono (2015) skala likert

digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi individu atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial.

Penelitian ini memiliki jumlah populasi sebanyak 300 mahasiswa program Sarjana (S1) tingkat akhir di Fakultas Ekonomi UNISSULA dengan program studi Manajemen angkatan tahun 2018, kemudian populasi tersebut dipersempit yaitu dengan menghitung ukuran sampel menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2017). Penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlah responden harus menjadi *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya tidak memerlukan penggunaan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah responden atau ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; $e=0,1$

Dalam rumus Slovin terdapat ketentuan sebagai berikut antara lain:

- Nilai $e = 0,1$ (10%) untuk populasi dalam jumlah besar
- Nilai $e = 0,2$ (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 1000 orang, sehingga persentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% (0,1) dan hasil perhitungan akan dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka perhitungan sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{300}{1+300(0,1)^2}$$

$$n = \frac{300}{4}$$

$$n = 75$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebanyak minimal 75 mahasiswa tingkat akhir pada program studi S1 Manajemen FE UNISSULA angkatan 2018.

Dalam penelitian ini kuesioner akan dibagikan secara langsung pada responden dan peneliti memberikan penjelasan mengenai tujuan survei dan pertanyaan yang kurang dipahami oleh responden serta tanggapan atas kuesioner dapat langsung dikumpulkan oleh peneliti setelah diisi oleh responden. Kuesioner secara personal digunakan untuk mendapatkan data mengenai *Islamic Human values* (IHV) yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini. Dalam pengumpulan data ini pengambilan data penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner untuk mengetahui seberapa pemahaman responden menjawab pertanyaan yang diberikan dari lima pilihan jawaban yang tersedia seperti di bawah ini:

1. Pernyataan sangat tidak menggambarkan diri saya (STM) mendapat nilai 1
2. Pernyataan tidak menggambarkan diri saya (TM) mendapat nilai 2
3. Pernyataan sebagian menggambarkan diri saya (SBM) mendapat nilai 3
4. Pernyataan menggambarkan diri saya (M) mendapat nilai 4
5. Pernyataan sangat menggambarkan diri saya (SM) mendapat nilai 5

3.4 Penelitian Tahap 2

Dalam tahap kedua dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif pada *explanatory research*. Menurut Silalahi dan Sugiyono (Silalahi, 2015; Sugiyono, 2013) *explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti serta hubungan variabel-variabel dengan melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, sehingga dapat diuji kebenarannya. Pada tahap ini dilakukan untuk menguji dari model penelitian yang diusulkan sehingga dapat dijelaskan adanya hubungan sebab akibat antar variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis.

3.4.1 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu bersifat telah ditetapkan oleh peneliti untuk diidentifikasi dan kemudian disimpulkan (Sugiyono, 2015). Menurut Margono (2004) populasi adalah keseluruhan data yang menjadi perhatian peneliti dalam satu ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Pada penelitian tahap kedua, populasi penelitian adalah mahasiswa program Sarjana (S1) tingkat akhir di

Fakultas Ekonomi UNISSULA dengan program studi Manajemen angkatan tahun 2018 yang berjumlah 300 mahasiswa.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakternya akan diteliti (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 300 mahasiswa dipersempit yaitu dengan menghitung ukuran sampel menggunakan teknik Slovin menurut (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlah responden harus menjadi *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya tidak memerlukan penggunaan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah responden atau ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,1

Dalam rumus Slovin terdapat ketentuan sebagai berikut antara lain:

- Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar
- Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 1000 orang, sehingga persentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% (0,1) dan hasil perhitungan akan dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka perhitungan sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{300}{1+300(0,1)^2}$$

$$n = \frac{300}{4}$$

$$n = 75$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebanyak minimal 75 mahasiswa tingkat akhir pada program studi S1 Manajemen FE UNISSULA angkatan 2018.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan cara *probability sampling* dengan *simple random sampling*, dimana dalam pemilihan sampel peneliti memberikan peluang yang sama bagi semua anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel penelitian yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan karakteristik khusus yang ada dalam populasi.

3.5 Metode Pengumpulan Data Tahap 2

Metode pengumpulan data adalah teknik yang digunakan untuk mengumpulkan atau mendapatkan data dari fenomena empirik. Pengumpulan data yang digunakan dalam tahapan kedua ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara personal kepada mahasiswa program Sarjana (S1) tingkat akhir di Fakultas Ekonomi UNISSULA dengan program studi Manajemen angkatan tahun 2018 yang

memenuhi kriteria penelitian dengan menggunakan google form yang dikirim dengan menggunakan cara Online melalui surel dan media social atau diberikan secara langsung kepada responden sesuai dengan kriteria sampel yang telah ditentukan sebelumnya, sehingga dapat memberikan tanggapan atas pernyataan kuesioner. Adapun variabel yang diteliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



3.5.1 Variabel dan Indikator

Tabel 3. 1 Daftar Variabel dan Indikator

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
1	Islamic Human Values (X1)	<i>Islamic values</i> merupakan nilai yang mempunyai dasar kebenaran paling kuat, karena nilai tersebut berasal dari Allah SWT (Malik et al., 2019).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Istiqomah 2. Ta'awun 3. Tasamuh 4. Amanah 	Skala <i>Likert</i> 1-5: 1= Sangat Tidak Setuju 2= Tidak setuju 3= Kurang Setuju 4= Setuju 5= Sangat Setuju
2	Resilience (X2)	Kemampuan untuk mengembangkan kapasitas dalam menghadapi perubahan yang diharapkan maupun mengejutkan, serta beragam perubahan yang dapat terjadi di sekitar dengan mampu bangkit kembali seperti keadaan sebelumnya. (Folke, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu beradaptasi dengan perubahan. 2. Dapat menghadapi apapun yang datang. 3. Mencoba melihat sisi lucu dari permasalahan. 4. Mengatasi stress dapat memperkuat saya. 5. Cenderung bangkit setelah mengalami kesulitan. 6. Dapat mencapai tujuan meskipun ada rintangan 7. Dapat tetap fokus di bawah tekanan. 8. Tidak mudah putus asa karena kegagalan. 9. Memikirkan diri sendiri sebagai orang yang kuat 10. Dapat menangani perasaan yang tidak menyenangkan. <p>10-item CD-RISC(Connor & Davidson, 2003)</p>	Skala <i>Likert</i> 1-5: 1= Sangat Tidak Setuju 2= Tidak setuju 3= Kurang Setuju 4= Setuju 5= Sangat Setuju

3	Hardiness (X3)	Karakteristik individu yaitu mampu berkomitmen terhadap pekerjaan, memaknai kehidupan, memiliki kontrol perasaan yang baik serta bersikap terbuka terhadap berbagai peluang, tantangan, dan timbulnya permasalahan baru dalam hidup. (Dhowi & Andagsari, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Control.</i> 2. <i>Commitment.</i> 3. <i>Challenge.</i> (Sigurd William Hystad et al., 2010)	Skala <i>Likert</i> 1-5: 1= Sangat Tidak Setuju 2= Tidak setuju 3= Kurang Setuju 4= Setuju 5= Sangat Setuju
4	Career Adaptability (Y1)	Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan situasi kerja, dimana kemampuan tersebut membuat individu selalu menciptakan ruang penyesuaian secara berkelanjutan guna mampu merespon perubahan situasi kerja tersebut	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Concern/ Kepedulian</i> 2. <i>Control/ Kontrol</i> 3. <i>Curiosity/Keingintahuan</i> 4. <i>Confidence/Percaya diri</i> (Savickas & Porfeli, 2012)	Skala <i>Likert</i> 1-5: 1= Sangat Tidak Setuju 2= Tidak setuju 3= Kurang Setuju 4= Setuju 5= Sangat Setuju

		(Ebenehi et al., 2016).		
--	--	-------------------------	--	--

3.6 Teknik Analisis

Berdasarkan dengan model penelitian yang digunakan peneliti yaitu *mix methods*, maka dalam pengumpulan data penelitian peneliti akan melakukan dua teknik, yakni teknik kualitatif (studi kasus) dan diikuti dengan teknik kuantitatif (survei).

3.6.1 Teknik Analisis Pengumpulan Data Tahap 1 (Fase Kualitatif)

3.6.1.1 Pengumpulan data

Pada tahap awal peneliti akan mengumpulkan data yang dibutuhkan melalui proses observasi, wawancara dan dokumentasi yang dilakukan di lapangan. Hal tersebut dilakukan peneliti untuk melakukan eksplorasi variabel penelitian. Semua hasil pengumpulan data kemudian disimpan dalam arsip dan dicetak untuk memudahkan peneliti dalam proses analisis.

3.6.1.2 Reduksi data

Dalam proses reduksi data ini beragam data yang diperoleh dari lapangan dengan jumlah yang banyak akan disederhanakan dan dianalisis peneliti untuk mendapatkan gambaran data yang lebih jelas untuk mempermudah peneliti dalam proses pengumpulan data selanjutnya.

3.6.1.3 Penyajian data

Setelah hasil data lapangan direduksi langkah selanjutnya yaitu dengan melakukan penyajian data. Penyajian data dapat dilakukan dalam beberapa bentuk

seperti uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya (Sugiyono, 2015). Tujuan dari penyajian data adalah untuk memastikan bahwa data yang telah direduksi oleh peneliti dalam kategori yang sesuai dengan yang telah ditentukan serta untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan telah lengkap sehingga data tersebut dapat dianggap mampu menjawab setiap kategori yang telah dibuat dalam penelitian ini.

3.6.1.4 Membuat kesimpulan

Setelah penyajian data langkah berikutnya yang dilakukan peneliti yaitu menyimpulkan berbagai data yang diperoleh. Dalam langkah ini hasil kesimpulan yang diperoleh peneliti mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal ataupun tidak karena rumusan masalah masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian di lapangan (Sugiyono, 2015). Kemudian hasil dari kesimpulan yang diperoleh akan dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya yaitu menggunakan teknik analisis kuantitatif.

3.6.1.5 Analisis Faktor

Analisis faktor merupakan suatu teknik yang digunakan dalam menganalisis hubungan ketergantungan dari beberapa variabel secara simultan dengan tujuan untuk menyederhanakan atau meringkas hubungan antar variabel-variabel yang diteliti menjadi sejumlah faktor yang lebih sedikit (Suliyanto, 2006). Sitinjak et al. (2006) menyatakan bahwa dalam analisis faktor terdapat dua pendekatan, yaitu:

1. Analisis Faktor Eksploratori/*Exploratory Factor Analysis* (EFA)

Analisis ini digunakan peneliti ketika belum atau tidak memiliki teori atau suatu hipotesis yang menyusun struktur faktor-faktor yang akan dibentuk, sehingga analisis faktor eksploratori merupakan teknik yang membantu peneliti dalam membangun teori baru. Selain itu analisis faktor eksploratori digunakan ketika teori/dugaan mengenai jumlah faktor dan semua variabel yang terkait dengan faktor tertentu secara apriori tidak atau belum diketahui (Gundono, 2011). Dengan menggunakan EFA maka banyak faktor yang akan terbentuk bukan ditentukan terlebih dahulu.

2. Analisis Faktor Konfirmatori/*Conformatory Factor Analysis* (CFA)

Analisis ini digunakan peneliti untuk mengevaluasi hubungan antar beberapa variabel, yaitu dengan menentukan faktor atau variabel terlebih dahulu berdasarkan teori dan konsep yang telah diketahui dan dipahami atau ditentukan sebelumnya. Menurut Gundono (2011) pada CFA biasanya peneliti telah memiliki teori/dugaan secara apriori terkait variabel-variabel mana saja yang berhubungan dengan faktor tertentu. Selain itu CFA merupakan suatu proses dalam penelitian yang dilakukan untuk menguji unidimensionalitas dari dimensi-dimensi yang membentuk variabel laten.

3.6.2 Teknik Analisis Pengumpulan Data Tahap 2 (Fase Kuantitatif)

Teknik analisis kuantitatif dalam penelitian ini akan menggunakan program software SPSS 22, dengan tujuan menguji hubungan variabel *independent* (X) dan *dependent* (Y).

3.6.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau sah tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2011). Menurut Thatcher (2010) validitas adalah sejauh mana setiap alat ukur mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur, dimana validitas itu sendiri menyangkut hubungan antara apa yang diukur dan kegunaan pengukuran itu diterapkan. Dalam uji validitas teknik yang digunakan adalah korelasi *Bivariate Pearson* melalui SPSS dengan *output*. Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai *r* hitung (*correlation item total correlation*) dengan *r* tabel berdasarkan ketentuan *degree of freedom* ($df = n - 2$), dimana *n* adalah jumlah sampel. Jika *r* hitung lebih besar dari *r* tabel maka hasil dapat dinyatakan valid (Ghozali, 2012).

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan suatu indikator dari variabel atau konstruk. Menurut (Cooper & Schindler (2003) dapat dinilai dengan menggunakan stabilitas pengukuran dan memastikan stabilitas jawaban dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Dalam *software* spss mengukur reliabilitas dalam menggunakan uji Cronbach Alpha (α) suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ (Ghozali, 2011).

3.6.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dalam sebuah penelitian dengan tujuan untuk mengenali dan mengetahui penyimpangan atau kondisi dari data yang diperoleh. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Model regresi yang berkategori baik memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov (K-S), dengan dasar pengambilan keputusan menurut Ito et al. (2014):

- 1) Jika nilai signifikansi > 0.05 maka nilai residual berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi < 0.05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan dalam penelitian untuk menguji apakah ditemukan korelasi yang tinggi antar variabel bebas (*independent variable*). Model regresi termasuk dalam kategori yang baik apabila tidak ada korelasi tinggi antara variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan pengujian multikolinieritas antara lain:

Melihat nilai *Tolerance*

- a. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

- a. Jika nilai VIF < 10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai VIF > 10 maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan (grup) ke pengamatan yang lain. Apabila *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap atau sama maka terjadi homoskedastisitas, sedangkan apabila *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda akan terjadi heteroskedasitas. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedasitas dapat dilakukan dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID, cara menganalisisnya yaitu:

- a. Jika terdapat pola tertentu, yaitu apabila titik-titik membentuk sebuah pola tertentu dan teratur (misalnya bergelombang, melebar, dan menyempit) maka menandakan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak terdapat pola jelas, yaitu titik-titik yang ada menyebar serta berada di bawah angka nol pada sumbu Y, maka menandakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.2.4 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis regresi yang melibatkan hubungan dua atau lebih dari variabel bebas (*independent variable*). Variabel dalam penelitian ini yaitu: *Islamic human values* sebagai X1, *Resilience* sebagai X2, *Hardiness* sebagai X3, *Career adaptability* sebagai Y1. Persamaan umum regresi linear berganda pada penelitian ini dirumuskan seperti berikut:

$$Y1 = \alpha + \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + \beta_3 X3 + e$$

Dimana :

Y1 = *Career adaptability*

α = Konstanta persamaan regresi

β = Besarnya koefisien dari masing-masing variabel

X1 = *Islamic human values*

X2 = *Resilience*

X3 = *Hardiness*

e = Standar error

3.6.2.5 Uji Hipotesis

1. Uji F

Menurut Ghozali (2013:98) uji F merupakan uji yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan uji F adalah sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ ($\alpha=0,05$) maka H_0 ditolak
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > \alpha$ ($\alpha=0,05$) maka H_0 diterima

Bila signifikansi $F < 0,05$ maka semua variabel independen/bebas secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen/terikat dan sebaliknya.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui variasi pengaruh variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat. Nilai determinasi yaitu antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Apabila nilai R^2 kecil maka menandakan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan bila nilai R^2 mendekati 1 berarti variabel independen/bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen/terikat.

3. Uji H Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2013:98) uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Rumusan hipotesis dalam uji statistik t adalah sebagai berikut:

- a. $H_0: \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. $H_{1a} \beta_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian dilakukan dengan signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan ≤ 0.05 atau $T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, sehingga hipotesis diterima.
- b. Jika nilai signifikan > 0.05 atau $T \text{ hitung} < T \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, sehingga hipotesis ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- [BPS] Badan Pusat Statistik. (2019). Berita resmi statistik. *Bps. Go.Id*, 27, 1–52.
<https://papua.bps.go.id/pressrelease/2018/05/07/336/indeks-pembangunan-manusia-provinsi-papua-tahun-2017.html>
- A.J., W. J., W., B. R., J., B. G., Özlem, S., Hermawan, K., Rana, S., Jonathan, L., & Linda, S. (2013). Crescent marketing, Muslim geographies and brand Islam. *Journal of Islamic Marketing*, 4(1), 22–50.
- Annalakshmi, N., & Abeer, M. (2011). Islamic worldview, religious personality and resilience among Muslim adolescent students in India. *Europe's Journal of Psychology*, 7(4), 716–738. <https://doi.org/10.5964/ejop.v7i4.161>
- Ardi, Z., & Putri, S. A. (2020). *The analysis of the social media impact on the millennial generation behavior and social interactions*. 1(2), 70–77.
- Azad, M. (2014). Relationship between Religious Beliefs and Hardiness and Mental Health among Students of Islamic Azad University of Iran. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 4, 84–89.
- Barney, J. B., & Wright, P. M. (1998). On becoming a strategic partner: The role of human resources in gaining competitive advantage. *Human Resource Management*, 37(1), 31–46. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-050X\(199821\)37:1<31::AID-HRM4>3.0.CO;2-W](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-050X(199821)37:1<31::AID-HRM4>3.0.CO;2-W)
- Bartz, D., Thompson, K., & Rice, P. (2017). Maximizing the Human Capital of Millennials Through Supervisors Using Performance Management. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 20(1), 1–9.
- Bimrose, J., & Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 338–344. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.08.002>
- Bowes, L., & Jaffee, S. R. (2013). Biology, Genes, and Resilience: Toward a Multidisciplinary Approach. *Trauma, Violence, and Abuse*, 14(3), 195–208. <https://doi.org/10.1177/1524838013487807>
- Buheji, M., & Jahrami, H. (2020). Analysing Hardiness Resilience in COVID-19 Pandemic-Using Factor Analysis. *International Journal of Management (IJM)*, 11(10), 802–815. <https://doi.org/10.34218/IJM.11.10.2020.074>
- Cerezo, A. G. F., Galian, A. D., Tarroja, M. C. H., Mañalac, G. K. Q., & Ysmael, M. P. R. (2015). Breaking News : How Hardiness Moderates the Impact of Burnout on the Psychological Well-Being of Filipino Journalists Covering Disasters and Emergencies. *Philippine Journal of Psychology*, 48(2), 175–194.
- Chong, S. H., & Leong, F. T. L. (2017). Antecedents of Career Adaptability in Strategic Career Management. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 268–280. <https://doi.org/10.1177/1069072715621522>
- Coetzee, M., & Harry, N. (2015). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: An exploratory study among Black call centre agents. *South African Journal of Psychology*, 45(1), 81–92. <https://doi.org/10.1177/0081246314546346>

- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new Resilience scale: The Connor-Davidson Resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2003). *Business Research Methods* (7th ed.). McGraw Hill International.
- Corner, A., Markowitz, E., & Pidgeon, N. (2014). Public engagement with climate change: The role of human values. *Wiley Interdisciplinary Reviews: Climate Change*, 5(3), 411–422. <https://doi.org/10.1002/wcc.269>
- Creswell, J. W. (2014). *RESEARCH DESIGN Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran* (A. Fawaid & R. K. Pancasari (eds.); Cetakan IV). PUSTAKA PELAJAR.
- Databoks. (2019). Berapa Jumlah Penduduk Muslim Indonesia. *Globalreligiousfutures*, 1. <https://databoks.katadata.co.id/dat1>. Databoks. Berapa Jumlah Penduduk Muslim Indonesia. *Globalreligiousfutures*. Published 2019. Accessed March 20, 2021. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/09/24/berapa-jumlah-penduduk-muslim-indonesiaapublis>
- Deal, J. J., Altman, D. G., & Rogelberg, S. G. (2010). Millennials at work: What we know and what we need to do (if anything). *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 191–199. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9177-2>
- Dhowi, B., & Andagsari, E. W. (2019). PENGARUH NILAI TERHADAP-TERHADAP KETANGGUHAN. *Business Economic, Communication, and Social Sciences*, 1(1), 1–10.
- Ebenehi, A. S., Rashid, A. M., & Bakar, A. R. (2016). Predictors of career adaptability skill among higher education students in Nigeria. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 3(3), 212–229. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.3.3.3>
- Faiza, K., & Michelle, C. (2017). Article information : The " Halalification " of tourism Abstract. *Journal of Islamic Marketing*.
- Folke, C. (2016). Resilience (Republished). *Resilience (Republished)*. *Ecology and Society* 21(4): 44., 21(4).
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (7th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gundono. (2011). *Analisis Data Multivariat*. BPFE.
- Güngör, D. (2007). The interplay between values, acculturation and adaptation: A study on Turkish-Belgian adolescents. *International Journal of Psychology*, 42(6), 380–392. <https://doi.org/10.1080/00207590600878657>
- Hari, A. H. (2015). Peran Nilai-Nilai Personal (Personal Values) Terhadap Sikap

- Konsumen. *Magistra*, 27(92), 35–44.
- Herrman, H., Stewart, D. E., Diaz-granados, N., Dphil, E. L. B., Jackson, B., & Yuen, T. (2011). *What Is Resilience?* 56(5).
- Hirschi, A., & Valero, D. (2015). Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 220–229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.010>
- Huang, J. T. (2015). Hardiness, Perceived Employability, and Career Decision Self-Efficacy Among Taiwanese College Students. *Journal of Career Development*, 42(4), 311–324. <https://doi.org/10.1177/0894845314562960>
- Hystad, Sigurd W., & Bye, H. H. (2013). Safety behaviours at sea: The role of personal values and personality hardiness. *Safety Science*, 57, 19–26. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2013.01.018>
- Hystad, Sigurd William, Eid, J., Johnsen, B. H., Laberg, J. C., & Thomas Bartone, P. (2010). Psychometric properties of the revised Norwegian dispositional resilience (hardiness) scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 51(3), 237–245. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2009.00759.x>
- Inglehart, R. F. (2017). Changing Values in the Islamic World and the West Social Tolerance and the Arab Spring. *Values, Political Action and Change in the Middle East and the Arab Spring*. [https://lsa.umich.edu/content/dam/polisci-assets/Docs/Inglehart Articles/Changing Values in Islamic World.pdf](https://lsa.umich.edu/content/dam/polisci-assets/Docs/Inglehart%20Articles/Changing%20Values%20in%20Islamic%20World.pdf)
- Ishak, A. H., & Osman, M. R. (2016). A Systematic Literature Review on Islamic Values Applied in Quality Management Context. *Journal of Business Ethics*, 138(1), 103–112. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2619-z>
- Islam, M. S., & Samsudin, S. (2018). Interpretations of Al-amanah Among Muslim Scholars and Its Role in Establishing Peace in Society. *Social Change*, 48(3), 437–450. <https://doi.org/10.1177/0049085718781689>
- Ito, M., Yoshida, K., Hachiya, H., Mamou, J., & Yamaguchi, T. (2014). Quantification of the scatterer distributions for liver fibrosis using modified Q-Q probability plot. *IEEE International Ultrasonics Symposium, IUS, 1*, 2394–2397. <https://doi.org/10.1109/ULTSYM.2014.0597>
- Kantsler, V., & Steinberg, V. (2005). Orientation and dynamics of a vesicle in tank-treading motion in shear flow. *Physical Review Letters*, 95(25). <https://doi.org/10.1103/PhysRevLett.95.258101>
- Kauten, R., Barry, C. T., & Leachman, L. (2013). Do perceived social stress and resilience influence the effects of psychopathy-linked narcissism and CU traits on adolescent aggression? *Aggressive Behavior*, 39(5), 381–390. <https://doi.org/10.1002/ab.21483>
- Kay, A., & Levine, L. (2019). Offline: The possible effects of Internet-related behavior on work values, expectations, & behavior among Ultra-Orthodox millennials. *Journal of Social Psychology*, 159(2), 210–224. <https://doi.org/10.1080/00224545.2019.1570907>
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to

- facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Liu, J., Zhu, Y., Serapio, M., & Cavusgil, S. T. (2019). The new generation of millennial entrepreneurs: A review and call for research. *International Business Review*, 28(5), 101581. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2019.05.001>
- Maddi, S. R. (2002). The story of hardiness: Twenty years of theorizing, research, and practice. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 54(3), 173–185. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.54.3.175>
- Malik, N., Budi Cantika Yuli, S., & . S. (2019). The Impact of Islamic Values Implementation on Organizational Commitments to Human Resources Management Practices at University of Muhammadiyah Malang. *KnE Social Sciences*, 3(13), 958. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i13.4260>
- Maree, K. (2017). Psychology of career adaptability, employability and resilience. *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*, 1–453. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0>
- Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Mashlah, S. (2015). the Role of People’S Personal Values in the Workplace. *International Journal of Management and Applied Science*, 1, 2394–7926.
- Masten, A. S. (2014). Global Perspectives on Resilience in Children and Youth. *Child Development*, 85(1), 6–20. <https://doi.org/10.1111/cdev.12205>
- Moleong, & Lexy J. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mukti, S. H. dkk. (2015). Pengaruh Religiusitas, Motif Ekonomi Dan Sikap Istiqomah Terhadap Perilaku Nasabah Dalam Menabung Pada Bank Muamalat Mojokerto. *Jurnal Ekonomi Universitas Bhayangkara Surabaya*, 10, 106–128.
- Nasution. (2009). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Bumi Aksara.
- Ndlovu, V., & Ferreira, N. (2019). Students’ psychological hardiness in relation to career adaptability. *Journal of Psychology in Africa*, 29(6), 598–604. <https://doi.org/10.1080/14330237.2019.1689468>
- Nejad, A. A., Yaghoubi, N. M., Doaei, H., & Rowshan, S. A. (2016). Exploring the Dimensions and Components of Islamic Values Influencing the Productivity of Human Resources from the Perspective of Mashhad Municipality Employees. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230(May), 379–386. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.048>
- Nicholson, N. (2015). Hardiness. *Wiley Encyclopedia of Management*, 1–1. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weoml10159>
- Othman, R., Kamal, N. M., Alias, N. E., Ismail, S., & Sahiq, A. N. M. (2018). Positive Psychological Traits and Career Adaptability among Millennials. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(9). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i9/4706>
- Rafiki, A., & Wahab, K. A. (2014). Islamic values and principles in the organization: A review of literature. *Asian Social Science*, 10(9), 1–7.

<https://doi.org/10.5539/ass.v10n9p1>

- Rizal, S., Hafidhuddin, D., Mujahidin, E., Bahruddin, E., Program, D., Khaldun, U. I., Education, C., & Khaldun, U. I. (2021). Education Model of Tasamuh Attitude in Pesantren (Analysis of The Concept and Implementation of Tasamuh Attitude at Pesantren Institute in Bogor Regency) *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education Research Article. Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(6), 5009–5021.
- Rogers, P., Bohland, J. J., & Lawrence, J. (2020). Resilience and values: Global perspectives on the values and worldviews underpinning the resilience concept. *Political Geography*, 83(March 2018), 102280. <https://doi.org/10.1016/j.polgeo.2020.102280>
- Santilli, S., Grossen, S., & Nota, L. (2020). Career Adaptability, Resilience, and Life Satisfaction Among Italian and Belgian Middle School Students. *Career Development Quarterly*, 68(3), 194–207. <https://doi.org/10.1002/cdq.12231>
- Sarif, S. M. (2015). Ta'awun-based social capital and business resilience for small businesses. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 7(2), 24–34. <http://irep.iium.edu.my/44744/>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Schwartz, S. H. (2006). Basic Human Values : An Overview Basic Human Values : Theory , Methods , and Applications Introduction to the Values Theory. *Jerusalem Hebrew University*, 48, 49–71.
- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(3), 550–562. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.53.3.550>
- Schwartz, S. H., Melech, G., Lehmann, A., Burgess, S., Harris, M., & Owens, V. (2001). Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32(5), 519–542. <https://doi.org/10.1177/0022022101032005001>
- Sholeh, A. (2014). Pemahaman Konsep Tasamuh (Toleransi) Siswa Dalam Ajaran Islam. *J-PAI: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 101–132. <https://doi.org/10.18860/jpai.v1i1.3362>
- Shuhari, M. H., Hamat, M. F., Basri, M. N. H., Khairuldin, W. M. K. F. W., Wahab, M. R., Alwi, E. A. Z. E., & Mamat, A. (2019). CONCEPT of al-amanah (trustworthiness) and al-mas'uliyah (responsibility) for human's character from ethical islamic perspective. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 22(Special Issue 1), 1–5.
- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. PT. Refika Aditama.

- Sitinjak, JR, T., & Sugiharto. (2006). *LISREL*. Graha Ilmu.
- Sivrikova, N. V., & Postnikova, M. I. (2020). The correlation of the values and hardiness of the inhabitants of northern Russia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 539(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/539/1/012099>
- Smith, C., & Turner, S. (2016). The millennial majority is transforming your culture. *Deloitte University The Leadership Center for Inclusion*, 1–14. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/about-deloitte/us-millennial-majority-will-transform-your-culture.pdf>
- Smith, T. J., & Nichols, T. (2015). *Understanding the Millennial Generation*. 15(1), 39–47.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2015). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Suliyanto. (2006). *Metode Riset Bisnis*. Andi.
- Thatcher, R. W. (2010). Validity and reliability of quantitative electroencephalography. *Journal of Neurotherapy*, 14(2), 122–152. <https://doi.org/10.1080/10874201003773500>
- Weber, J. (2017). Discovering the Millennials' Personal Values Orientation: A Comparison to Two Managerial Populations. *Journal of Business Ethics*, 143(3), 517–529. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2803-1>
- Wei, W., & Taormina, R. J. (2014). A new multidimensional measure of personal resilience and its use: Chinese nurse resilience, organizational socialization and career success. *Nursing Inquiry*, 21(4), 346–357. <https://doi.org/10.1111/nin.12067>
- Wijayanti, L. M., Chi hyun, C., Hutagalung, L., Asbari, M., Budi Santoso, P., & Purwanto, A. (2020). Teachers' Empowerment, Self-Regulation and Being Istiqamah As Key Features of Job Performance. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(4), 468–478. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i4.94>
- Woodier, D. (2011). Building resilience in looked after young people: A moral values approach. *British Journal of Guidance and Counselling*, 39(3), 259–282. <https://doi.org/10.1080/03069885.2011.562638>
- Wright, P. M., McMahan, G. C., & McWilliams, A. (1994). The International Journal of Human Resource Management Human resources and sustained competitive advantage: a resource-based perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 5(2), 301–326.

- Wu, G., Feder, A., Cohen, H., Kim, J. J., Calderon, S., Charney, D. S., & Mathé, A. A. (2013). Understanding resilience. *Frontiers in Behavioral Neuroscience*, 7(JANUARY 2013), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fnbeh.2013.00010>
- Xu, C., Gong, X., Fu, W., Xu, Y., Xu, H., Chen, W., & Li, M. (2020). The role of career adaptability and resilience in mental health problems in Chinese adolescents. *Children and Youth Services Review*, 112(30), 104893. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2020.104893>
- Yanti, B. Z., & Witro, D. (2019). Self maturity and tasamuh as a resolution of religious conflicts. *Intizar*, 25(2), 87–94.
- Zautra, A. ., Hall, J. S. ., & Murray, K. (2010). Resilience: A new definition of health for people and communities. In J.R. Reich, A.J. Zautra, & J.S. Hall (Eds). *Handbook of Adult Resilience. Handbook of Adult Resilience , January 2010*, 3–30. https://www.researchgate.net/publication/232581337_Resilience_A_new_definition_of_health_for_people_and_communities
- Zimmermann, P., Firnkes, S., Kowalski, J. T., Backus, J., Siegel, S., Willmund, G., & Maercker, A. (2014). Personal values in soldiers after military deployment: Associations with mental health and resilience. *European Journal of Psychotraumatology*, 5(SUPPL). <https://doi.org/10.3402/ejpt.v5.22939>
- Zuhdi, M. H. (2017). Istiqomah Dan Konsep Diri Seorang Muslim. *Religia*, 14(1), 111–127. <https://doi.org/10.28918/religia.v14i1.36>

