

**HUBUNGAN ANTARA NILAI INDIVIDU DENGAN
ADAPTABILITAS KARIR PADA MAHASISWA
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**

Skripsi

Untuk memenuhi Sebagian persyaratan
memperoleh derajat Sarjana Psikologi



Disusun oleh:

Niken Annisa Firdaus

(30701700087)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2022**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**HUBUNGAN ANTARA NILAI INDIVIDU DENGAN ADAPTABILITAS
KARIR PADA MAHASISWA UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Niken Annisa Firdaus

30701700087

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan Penguji guna memenuhi Sebagian persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing



Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si

Tanggal

01 Februari 2023

UNISSULA

Semarang, 01 Februari 2023

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung



Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si

NIK. 2107099001

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA NILAI INDIVIDU DENGAN
ADAPTABILITAS KARIR PADA MAHASISWA
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Niken Annisa Firdaus

NIM: 30701700087

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 10 Februari 2023

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si
2. Ruseno Arjangi, S.Psi, M.A, Psikolog
3. Ratna Supradewi, S.Psi, M.Si, Psikolog

Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 07 Maret 2023

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung

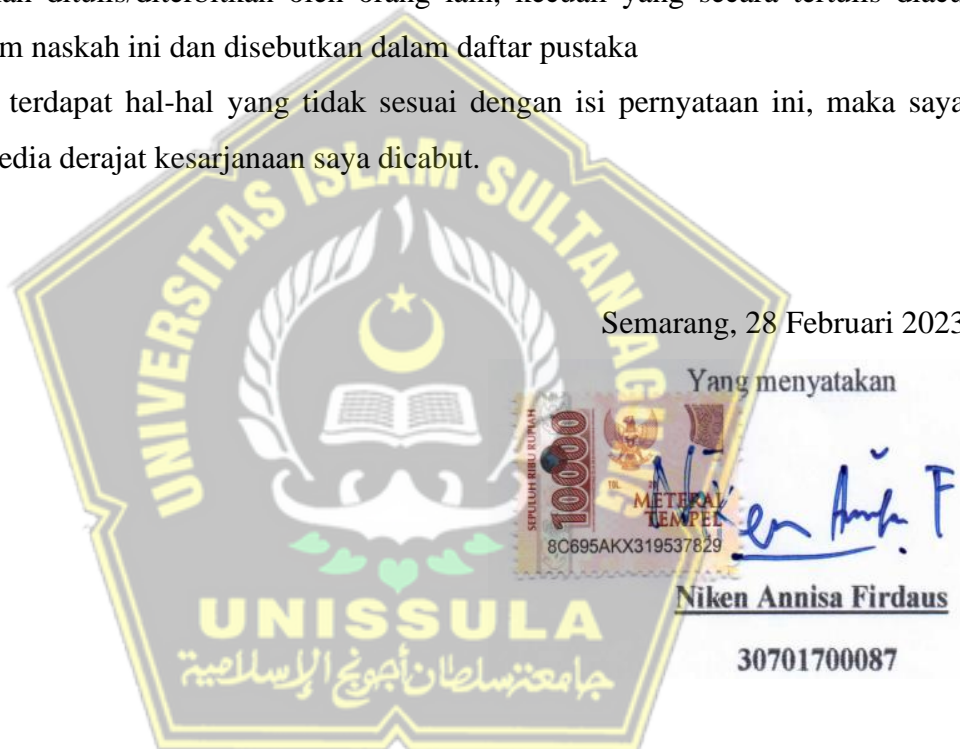
Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si.

NIK. 2107099001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya Niken Annisa Firdaus dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.



MOTTO

“Tetapi boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu tidak baik bagimu. Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui.”

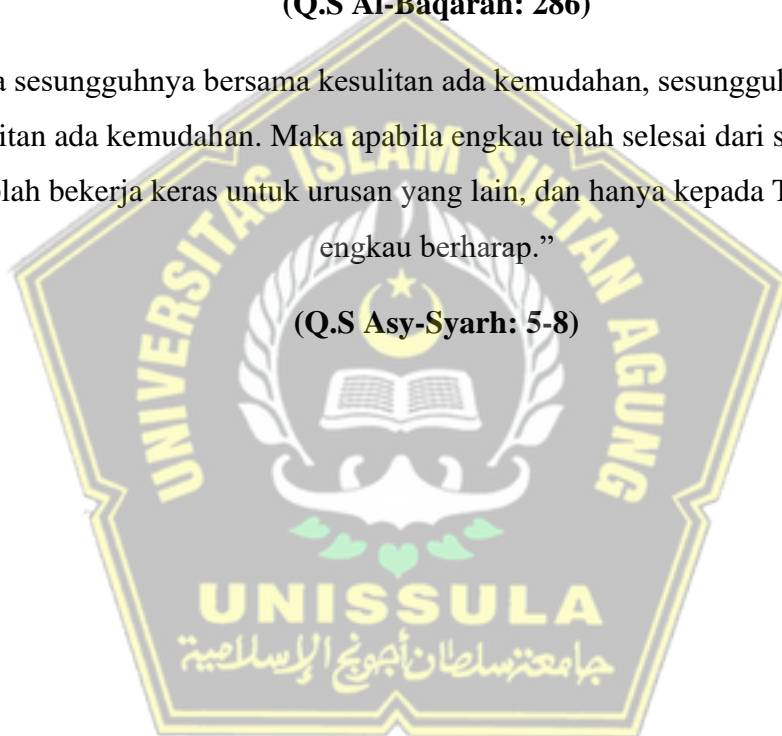
(Q.S Al-Baqarah: 216)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S Al-Baqarah: 286)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai dari suatu urusan, tetaplah bekerja keras untuk urusan yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.”

(Q.S Asy-Syarah: 5-8)



PERSEMBAHAN

Karya ini penulis persembahkan untuk :

Kedua orang tua dan adik, serta seluruh keluarga besar yang tidak pernah berhenti mendoakan, memberi kasih sayang, membimbing, memberi nasihat, dukungan, dan motivasi selama mengerjakan skripsi.

Dosen pembimbing Bapak Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si yang dengan penuh kesabaran telah membimbing, memberikan ilmu, pengetahuan, masukan, nasihat, serta dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung sebagai almamater kebanggaan tempat penulis mendapat banyak pelajaran dan pengalaman baru yang sangat bermanfaat.

Serta semua teman-teman yang selalu mendoakan, memberi dukungan, serta selalu mengingatkan untuk selalu semangat mengerjakan skripsi.



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat-Nya sehingga penulis diberikan kesabaran dan kekuatan, serta rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad Shallallahu Alaihi Wasallam, semoga kita mendapatkan syafaat dari beliau. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi.

Penulis menyadari masih memiliki kekurangan dalam penelitian yang sudah dilakukan, kesulitan dan hambatan selalu ada namun karena Ridho Allah dan bantuan dari berbagai pihak yang terkait, maka penulis mampu melalui dan menyelesaikan skripsi. Penulis dengan rasa hormat dan segala kerendahan hati ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Joko Kuncoro S.Psi., M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, sekaligus wali dosen serta dosen pembimbing yang bersedia meluangkan waktu, memberikan ilmu, arahan, saran, serta membimbing penulis dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan berbagai ilmu dan pengalaman kepada penulis yang sangat bermanfaat.
3. Seluruh staff TU dan perpustakaan serta karyawan Fakultas Psikologi yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam proses administrasi hingga skripsi ini selesai.
4. Ayah dan Ibu tercinta, Agus Syamsu Achamdy dan Nani Prasanti yang selalu mendukung dan tidak pernah berhenti mencurahkan doa dan harapan untuk kesuksesan penulis, sabar mendidik dan menyayangi, serta menasehati dan menguatkan dalam segala situasi.
5. Adik tersayang, Yusron Ariq Mahendra yang turut mendoakan kesuksesan penulis dalam menyelesaikan skripsi.

6. Khairunnisa Hanifah Murdiansyah, yang selalu ada dan memberikan dukungan serta mendengarkan keluh kesah penulis selama proses penelitian.
7. Dina Ula Oktaviana dan Qistin Azizah yang telah memberikan bantuan serta semangat untuk penulis.
8. Teman-teman yang selalu ada selama menjalani kuliah, Kholifatur Rosyidah, Isnaini Wahyu Utami, dan Salma Jepang.
9. Teman-teman kelas B yang sudah memberikan warna kehidupan selama masa perkuliahan bersama.
10. Teman-teman, kakak tingkat dan adik tingkat dari organisasi Rohis Qolbun Salim yang sudah memberikan pengalaman berharga.
11. Teman-teman seperbimbingan, Ayu Rezki, Surya Densi, dan Risa Aprilia yang sudah bahu membahu dalam melaksanakan bimbingan skripsi.
12. Dekan Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi serta Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan izin dalam penelitian.
13. Teman-teman mahasiswa yang telah bersedia untuk meluangkan waktu serta menjadi subjek penelitian.
14. Seluruh pihak yang telah ikut serta membantu dan memberikan doa maupun dukungan kepada penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu kritik serta saran dari berbagai pihak dibutuhkan penulis untuk dapat melengkapi skripsi ini. Penulis berharap karya ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Semarang, 8 Agustus 2022

Niken Annisa Firdaus

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II.....	7
LANDASAN TEORI	7
A. Adaptabilitas Karir.....	7
1. Pengertian Adaptabilitas Karir	7
2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Adaptabilitas Karir.....	10
3. Dimensi Adaptabilitas Karir.....	11
B. Nilai Individu.....	14
1. Pengertian Nilai Individu	14
2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Nilai Individu.....	16
3. Dimensi Nilai Individu.....	16
C. Hubungan Antara Adaptabilitas Karir Dengan Nilai Individu	22
D. Hipotesis.....	24
BAB III.....	25

METODE PENELITIAN	25
A. Identifikasi Variabel Penelitian	25
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	25
1. Adaptabilitas Karir	25
2. Nilai Individu	26
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	26
1. Populasi	26
2. Sampel	28
3. Teknik Pengambilan Sampel	28
D. Metode dan Alat Pengumpulan Data	29
1. Skala Adaptabilitas Karir	30
2. Skala Nilai Individu	30
E. Validitas, Reliabilitas, dan Uji Daya Beda Aitem	31
1. Validitas	31
2. Reliabilitas	32
3. Uji Beda Aitem	32
F. Metode Analisis Data	32
BAB IV	33
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
A. Orientasi Kacah Penelitian dan Pelaksanaan Penelitian	33
1. Orientasi Kacah Penelitian	33
2. Persiapan Pelaksanaan Penelitian	34
B. Pelaksanaan Penelitian	44
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	46
1) Uji Asumsi	46
2) Uji Hipotesis	48
D. Deskripsi Hasil Penelitian	49
1. Deskripsi Data Skor Skala Adaptabilitas Karir	50
2. Deskripsi Data Skor Skala Nilai Individu	52
3. Deskripsi Data Skor Aspek Jarak Kekuasaan	54
4. Deskripsi Data Skor Aspek Penghindaran Ketidakpastian	55
5. Deskripsi Data Skor Aspek Kolektivisme	57
6. Deskripsi Data Skor Aspek Orientasi Jangka Panjang	59

7. Deskripsi Data Skor Aspek Maskulin	60
E. Pembahasan.....	62
F. Kelemahan Penelitian.....	65
BAB V	66
KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA.....	68
LAMPIRAN.....	71



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Populasi Penelitian	27
Tabel 2. Rincian Data Jumlah Sampel Penelitian.....	29
Tabel 3. Blue Print Skala Adaptabilitas Karir.....	30
Tabel 4. Blue Print Skala Nilai Individu.....	31
Tabel 5. Sebaran Aitem Skala Adaptabilitas Karir.....	35
Tabel 6. Sebaran Aitem Skala Nilai Individu.....	36
Tabel 7. Sebaran Daya Beda Aitem Skala Adaptabilitas Karir	38
Tabel 8. Sebaran Daya Beda Aitem Skala Nilai Individu	39
Tabel 9. Sebaran Daya Beda Aitem Aspek Jarak Kekuasaan	40
Tabel 10. Sebaran Daya Beda Aitem Aspek Penghindaran Ketidakpastian.....	41
Tabel 11. Sebaran Daya Beda Aitem Aspek Kolektivisme.....	42
Tabel 12. Sebaran Daya Beda Aitem Aspek Orientasi Jangka Panjang.....	43
Tabel 13. Sebaran Daya Beda Aitem Aspek Maskulin	44
Tabel 14. Data Subjek Penelitian.....	46
Tabel 15. Hasil Uji Normalitas.....	47
Tabel 16. Norma Kategori Skor.....	50
Tabel 17. Deskripsi Skor Skala Adaptabilitas Karir	51
Tabel 18. Kategorisasi Skor Skala Adaptabilitas Karir	51
Tabel 19. Deskripsi Skor Skala Nilai Individu.....	52
Tabel 20. Kategorisasi Skor Skala Nilai Individu.....	53
Tabel 21. Deskripsi Skor Aspek Jarak Kekuasaan.....	54
Tabel 22. Kategorisasi Skor Aspek Jarak Kekuasaan.....	55
Tabel 23. Deskripsi Skor Aspek Penghindaran Ketidakpastian	56
Tabel 24. Kategorisasi Skor Aspek Penghindaran Ketidakpastian	56
Tabel 25. Deskripsi Skor Aspek Kolektivisme	58
Tabel 26. Kategorisasi Skor Aspek Kolektivisme	58
Tabel 27. Deskripsi Skor Aspek Orientasi Jangka Panjang	59
Tabel 28. Kategorisasi Skor Aspek Orientasi Jangka Panjang	60
Tabel 29. Deskripsi Skor Aspek Maskulin.....	61
Tabel 30. Kategorisasi Skor Aspek Maskulin	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Adaptabilitas Karir.....	52
Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Nilai Individu.....	53
Gambar 3. Norma Kategorisasi Aspek Jarak Kekuasaan	55
Gambar 4. Norma Kategorisasi Aspek Penghindaran Ketidakpastian	57
Gambar 5. Norma Kategorisasi Aspek Kolektivisme	59
Gambar 6. Norma Kategorisasi Aspek Orientasi Jangka Panjang.....	60
Gambar 7. Norma Kategorisasi Aspek Maskulin	62



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala Uji Coba	72
Lampiran B. Tabulasi Data Skala Uji Coba.....	80
Lampiran C. Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Skala Uji Coba.....	87
Lampiran D. Skala Penelitian.....	98
Lampiran E. Tabulasi Data Skala Penelitian.....	107
Lampiran F. Analisis Data	130
Lampiran G. Surat Izin Penelitian.....	141



HUBUNGAN ANTARA NILAI INDIVIDU DENGAN ADAPTABILITAS KARIR PADA MAHASISWA UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

Niken Annisa Firdaus

Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung

nikenann@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara nilai individu dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan populasi mahasiswa Strata 1 angkatan 2018-2019 di Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi, Fakultas Ekonomi, dan Fakultas Psikologi. Metode pengambilan sampel menggunakan *disproportionate stratified random sampling* dengan 279 mahasiswa sebagai sampel penelitian. Dua alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala nilai individu dengan konsistensi internal 0,83 dan skala adaptabilitas karir dengan konsistensi internal 0.92. Teknik analisis data menggunakan korelasi *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara nilai individu dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung. Hasil uji korelasi anatara nilai individu dengan adaptabilitas karir diperoleh nilai 0,512 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,005$). Nilai individu memberikan sumbangan efektif sebesar 26,2% pada adaptabilitas karir. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara nilai individu dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung.

Kata Kunci : Nilai Individu, Adaptabilitas Karir

**RELATIONSHIP BETWEEN INDIVIDUAL VALUES AND
CAREER ADAPTABILITY ON STUDENTS OF
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**

Niken Annisa Firdaus

Faculty of Psychology

Sultan Agung Islamic University

nikenann@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to examine the relationship between individual values and career adaptability on students of Universitas Islam Sultan Agung. This research used quantitative methods, with its population of this study were 2018-2019 undergraduate students of Faculty of Languages and Communication Science, Faculty of Economics, and Faculty of Psychology. The research sample method used disproportionate stratified random sampling a total 279 students as a participants in this study. Two measuring instruments used in this research were individual values scale consists obtained internal consistency 0,83 and career adapt-abilities scale consists obtained internal consistency 0,92. The technique used in analysis of data is product moment correlation. The results of this research showed that there is a relationship between individual values and career adaptability on students of Universitas Islam Sultan Agung. The result of the correlation between individual values and career adaptability obtained 0,512 with a significance level of 0,000 ($p < 0,05$). Individual values contributed 26,2% to the career adaptability. The results showed that there is a significant positive relationship between individual values and carer adaptability on students of Universitas Islam Sultan Agung.

Keywords : *Individual Values, Career Adaptability*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu bentuk usaha atau kegiatan yang secara teratur dan terencana dilakukan untuk membina kepribadian dan pengembangan kemampuan manusia sehingga peserta didik mampu menentukan perkembangan karir secara optimal menurut Mikarsa (Lutfi et al., 2019). Pendidikan secara tidak langsung memiliki pengaruh terhadap perkembangan karir seseorang, dimana semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditempuh oleh seseorang maka semakin besar pula kesempatan karir yang akan dimiliki. Perencanaan karir yang terarah dan matang perlu disiapkan sedini mungkin terutama oleh mahasiswa karena, dengan adanya perencanaan karir yang matang maka akan memudahkan dalam pencapaian karir masa depan.

Dilema yang sering dialami oleh para pencari kerja kebanyakan berasal dari mahasiswa tingkat akhir karena tidak sedikit dari mereka yang mengalami kebingungan dalam pemilihan karir yang sesuai dengan bidang keilmuan mereka walaupun, tidak sedikit pula mahasiswa yang telah memiliki tujuan yang jelas akan karir masa depan. Seseorang yang telah menyiapkan tujuan masa depan mereka dengan matang menunjukkan bahwa mereka memiliki konsep adaptabilitas karir.

Pada awal tahun 2020, Indonesia memasuki masa krisis akibat adanya pandemi global akibat dari menyebarnya virus Covid-19. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik tahun 2020 (Badan Pusat Statistik, 2020) mengenai Hasil Survei Sosial Demografi Dampak Covid-19 menunjukkan bahwa sebesar lebih dari 2.201 pekerja yang mengalami PHK dan dirumahkan akibat pandemi ini. Pekerja yang dirumahkan akibat pandemi menyebabkan adanya penurunan pendapatan, terjadinya perubahan pekerjaan, serta terhambatnya kesuksesan karir yang dialami oleh pekerja. Pekerja dapat menciptakan kesuksesan karir selama pandemi jika mereka mampu beradaptasi serta mengatasi semua masalah yang diakibatkan oleh adanya perubahan dari lingkungan kerja dengan adaptabilitas karir.

Adaptabilitas karir didefinisikan oleh Savickas mencakup sifat berencana, eksplorasi kemampuan, pengambilan keputusan yang penuh pertimbangan, serta keyakinan dalam individu untuk menghadapi tantangan. Adaptabilitas karir dengan kata lain dapat dijelaskan sebagai kesiapan seseorang untuk mengatasi adanya perubahan dalam pekerjaan maupun kondisi kerja. Seseorang dengan kemampuan adaptasi karir yang baik akan mampu menghadapi berbagai tuntutan kerja dan mengembangkan keterikatan dengan pekerjaannya (Klehe et al., 2011).

Adaptabilitas karir seseorang dapat diketahui melalui bagaimana kepedulian seseorang terhadap karir masa depan, bagaimana cara seseorang mengontrol diri mereka, apakah seseorang tersebut memiliki rasa keingintahuan yang tinggi, serta apakah seseorang tersebut memiliki kepercayaan diri. Empat hal tersebut merupakan dimensi dari adaptabilitas karir menurut (Savickas & Porfeli, 2012). Kepedulian terhadap karir masa depan meliputi apakah seseorang sudah memiliki pandangan karir, apabila seseorang sudah memiliki pandangan karir maka dapat lebih mudah dalam mempersiapkan karir masa depan dibanding dengan seseorang yang belum memiliki pandangan karir.

Cara seseorang dalam mengontrol diri juga mempengaruhi bagaimana adaptabilitas karir, dengan adanya kontrol diri yang baik maka dapat membuat seseorang menjadi lebih bertanggung jawab atas karir masa depan. Rasa keingintahuan yang tinggi dapat membantu mengembangkan karir seseorang, karena dengan keingintahuan terhadap sesuatu maka akan mendorong seseorang untuk mencari tahu lebih lanjut serta untuk selalu belajar. Kepercayaan diri juga memiliki peran penting, karena seseorang dengan kepercayaan diri yang tinggi maka akan lebih optimis dalam menjalani kehidupan karir masa depan serta dalam menyelesaikan permasalahan yang akan muncul dalam lingkungan kerja sehingga tidak mudah menyerah.

Peneliti telah melakukan wawancara kepada beberapa mahasiswa dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung dengan hasil yang menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki empat dimensi adaptabilitas karir, yaitu kepedulian, kontrol, keingintahuan, serta kepercayaan diri. Kutipan hasil wawancara dengan beberapa mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung angkatan 2017 :

Hasil wawancara pada narasumber pertama K usia 23 tahun :

“Saya sudah memiliki pandangan karir ingin jadi psikolog anak. Rencananya habis lulus mau kerja dulu apapun itu selama setahun, terus nikah lanjut S2. Saya sudah merencanakan hal tersebut sejak awal masuk psikologi. Selain itu, orangtua saya juga sudah mengetahui hal tersebut serta mendukung untuk melanjutkan kuliah pasca sarjana. Saya sejak awal daftar psikologi sudah jelas tujuannya, karena saya pilih psikologi juga ada alasannya bukan sekedar pengen. Alasan yang membuat saya tau pandangan karir saya berasal dari faktor keluarga dan lingkungan tetangga sih sebenarnya. Kayak, saya ga mau nanti anak-anakku atau anak kecil siapapun itu hidup dengan pemahaman/karakter/didikan seperti yang sekarang tak liat. Menurutku apa yang dilakuin para orang tua disini buat anaknya tuh kurang tepat. Seperti apa-apa dibataasin, bilang pake nada tinggi, dll. Ini lebih ke pengasuhan sih. Itu semua berdasarkan nilai yang aku pegang aja, karna keluargaku beda pemahamannya. Karena, nilai yang aku pegang sangat berpengaruh ke karir yang aku tuju. Kan karir juga harus sesuai sama value yang kita pegang. Selama masih punya kesempatan untuk membawa perubahan, dan cara-cara yang aku lakuin ngga menyalahi norma atau merugikan orang, aku bakal usaha. Ga peduli apa kata orang. Karna kadang kalo diremehin itu malah jadi bahan bakar sendiri buat bisa ngebuktiin.”

Hasil wawancara pada narasumber kedua A usia 22 tahun :

“Sebenarnya, ketika akhir masa SMA saya belum mengetahui akan memilih program studi apa, namun hal itu terbantu ketika orangtua saya mengusulkan untuk memilih psikologi kemudian saya mencari informasi mengenai psikologi dan saya menyukainya. Kemudian dari situ saya mempunyai tujuan karir saya, orangtua saya juga mengetahui rencana saya dan mendukung penuh keputusan saya. Yang mendasari saya mempunyai perencanaan karir menurut saya karena keputusan yang saya ambil dan keputusan tersebut ada karena prinsip yang saya pegang. Dimana saya percaya bahwa setiap kita memegang kendali atas diri kita sendiri dan keputusan yang kita ambil akan berpengaruh pada diri kita, orang lain bisa mengatakan bahwa itu yang terbaik untuk kita tetapi kita sendiri yang memutuskannya, serta ketika kita sudah mengambil keputusan maka kita harus bertanggung jawab atas pilihan kita. Contohnya seperti ketika saya kebingungan menentukan program studi apa yang akan saya tempuh lalu orangtua saya menyarankan untuk mengambil psikologi, dari situ saya bisa menerimanya atau menolaknya dan saya mengambil keputusan untuk menerimanya dan saya bertanggung jawab dengan keputusan saya dengan mulai menentukan tujuan karir saya. Karena menurut saya dengan adanya tujuan yang jelas maka kita akan lebih mudah menjalani sesuatunya, dan ketika kita sedang mendapatkan kesulitan kita tidak akan mudah menyerah.”

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap dua narasumber diperoleh hasil bahwa narasumber pertama telah memiliki rencana terhadap karir masa depan sejak berada ditingkat akhir SMA, kemudian mendaftar disalah satu program studi yang sekarang ditempuhnya. Narasumber pertama memilih program studi yang linier dengan karir yang telah direncanakan, bahkan rencana karir ini juga telah disampaikan kepada orangtua. Narasumber kedua yang walaupun pada awalnya kebingung dalam menentukan untuk mengambil program studi apa namun, setelah mencari informasi narasumber kedua dapat memutuskan apa yang akan dilakukan serta sudah memiliki tujuan karir yang telah diskusikan dan didukung secara penuh oleh orangtua. Berbeda dengan narasumber pertama dan kedua, narasumber ketiga hingga disemester akhir tidak memiliki rencana karir yang jelas.

Hasil wawancara pada narasumber ketiga I usia 23 tahun :

“Saya dari awal pilih psikologi itu karena ikut teman, jadi dari awal ga ada rencana apapun buat kedepannya, sampai disemester akhirpun saya belum memutuskan bagaimana kedepannya. Kalau lanjut S2 sih kayaknya engga, mau langsung kerja aja, tapi mau kerja dimana juga belum tau, kan juga belum lulus jadi jalanin dulu aja.”

Narasumber ketiga hanya ingin bekerja tetapi juga tidak mengetahui akan bekerja dimana dengan beralasan bahwa belum lulus, sehingga narasumber ketiga hanya ingin menjalani apa yang sedang dijalani tanpa memiliki rencana khusus terhadap karirnya. Alasan yang mendasari narasumber pertama dan kedua sudah memiliki rencana karir masa depan adalah berdasarkan dari keyakinan terhadap sesuatu yang mereka pegang. Narasumber pertama memiliki keyakinan bahwa nilai yang dipegang akan berpengaruh pada karir yang diinginkan, serta karir harus sesuai dengan nilai yang kita yakini.

Narasumber kedua memiliki keyakinan bahwa setiap individu memiliki kendali atas diri mereka sendiri serta keputusan yang diambil berpengaruh terhadap diri sendiri, maka dari itu kita harus bertanggung jawab atas pilihan kita sendiri selain itu, narasumber kedua juga memiliki keyakinan bahwa sesuatu yang sudah memiliki tujuan yang jelas maka akan lebih mudah untuk mewujudkan tujuan

tersebut karena, individu menjadi lebih fokus terhadap tujuan utama serta tidak mudah menyerah ketika mendapatkan kesulitan atau rintangan. Berbeda dengan narasumber pertama dan kedua, narasumber ketiga tidak memiliki rencana terhadap karir masa depan karena narasumber ketiga tidak memiliki nilai-nilai khusus yang diyakini.

Nilai (*values*) merupakan keyakinan (*belief*) yang terkait dengan afeksi (*affect*) dan mengacu pada tujuan yang diinginkan yang memotivasi aksi (Schwartz, 2006). Nilai menentukan bagaimana individu bertingkah laku dalam kehidupan sehari-hari.

Nilai berpengaruh dalam pengembangan minat dan pemilihan karir, selain itu memilih karir atau pekerjaan yang tepat dapat memunculkan nilai-nilai yang kita yakini. Nilai mampu mengarahkan karir yang diambil seseorang bahkan sebelum mereka bergabung dengan dunia kerja. Nilai berhubungan dengan aspek pemilihan karir seperti minat dan orientasi kerja (Arieli et al., 2020). Individu akan termotivasi untuk bertindak dalam mengekspresikan nilai-nilai yang menurut mereka penting untuk mencapai tujuan hidup mereka. Nilai akan memprediksi perilaku yang sesuai dengan situasi dan tujuan hidup seseorang (Schwartz, 2012). Nilai memainkan banyak peran dalam aspek-aspek organisasi, nilai berkaitan dengan pilihan pekerjaan pada awal karir dan memprediksi perilaku tertentu serta keputusan yang akan diambil oleh seseorang (Arieli et al., 2020).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Wijaya (Pranoto, 2020) dengan judul *Indonesian Values dan Adaptabilitas Karir (Career Adaptability) pada Siswa SMK NU Ungaran* menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara nilai-nilai Indonesia dengan adaptabilitas karir pada siswa SMK NU Ungaran, dimana siswa yang meyakini nilai-nilai Indonesia memiliki kepedulian, kontrol diri, keingintahuan dan kepercayaan diri yang lebih besar dibanding siswa yang tidak meyakini nilai-nilai Indonesia. Orisinalitas penelitian ini yaitu belum ada penelitian tentang nilai individu dan adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung. Maka peneliti menjadikan “hubungan antara nilai individu dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung” sebagai judul penelitian.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah ada hubungan antara nilai individu dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara nilai individu dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam memperbanyak kajian teori pada ilmu psikologi, khususnya pada bidang industri dan sosial, selain itu melalui penelitian ini juga diharapkan dapat menambah penelitian yang berkaitan tentang adaptabilitas karir khususnya yang berkaitan dengan nilai individu pada mahasiswa. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan edukasi terkait nilai individu dan pentingnya adaptabilitas karir bagi masyarakat umum khususnya mahasiswa dalam mempersiapkan karir yang akan ditempuh selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Adaptabilitas Karir

1. Pengertian Adaptabilitas Karir

Teori adaptabilitas karir diawali dengan hadirnya teori adaptabilitas karir milik Super (Super, 1980) yaitu *The Life-Span, Life-Space Theory to Career Development* yang menjelaskan tentang perkembangan karir manusia yang kemudian oleh Savickas pada tahun 1997 mengembangkan dan memperkenalkan sebagai kemampuan adaptabilitas karir. Savickas (Savickas, 1997) memandang kemampuan beradaptasi sebagai sebuah sifat dasar individu dalam menjalankan segala aktivitasnya. Savickas juga berpendapat bahwa teori adaptabilitas karir lebih sesuai dipakai untuk menggambarkan bagaimana kondisi dari perkembangan karir individu pada masa dewasa.

Adaptabilitas karir merupakan salah satu elemen dari teori pembangun karir, selain teori kepribadian vokasi dan pengembangan tugas. Teori pembangunan karir menjelaskan mengenai interaksi antara perkembangan individu dan sosial dalam dunia kerja menurut Savickas (Nuha, 2018). Adaptabilitas karir pertama kali diperkenalkan oleh Super untuk menggantikan konsep kematangan vokasi. Pergantian konsep dari kematangan vokasi menjadi adaptabilitas karir dilakukan karena adaptabilitas karir lebih tepat dalam menggambarkan interaksi antara individu dengan lingkungan sekitar dan kompetensi kerja daripada kematangan vokasi (Super & Knasel, 1981).

Konsep mengenai adaptabilitas karir selanjutnya dikembangkan oleh Mark L. Savickas melalui berbagai penelitiannya. Adaptabilitas karir di definisikan sebagai bentuk kesiapan seseorang dalam mengerjakan tugas yang tidak diprediksi, melakukan perencanaan, serta berperan aktif terhadap perubahan cara dan kondisi kerja (Savickas, 1997). Berdasarkan dari definisi tersebut Savickas secara tersirat menjelaskan bahwa konsep adaptabilitas karir merupakan suatu kemampuan individu untuk melakukan perubahan diri tanpa mengalami

kesulitan saat munculnya dinamika karir. Adaptabilitas karir merujuk pada kesiapan dari sumberdaya individu untuk melaksanakan tugas dalam dunia kerja.

Menurut Super (Super & Knasel, 1981) kemampuan adaptabilitas karir merupakan peningkatan atau penurunan kemampuan individu dalam menekuni bidang pekerjaan selama hidupnya. Semakin dewasa usia dari individu dalam perjalanan karirnya, individu mengalami keadaan psiko-sosial. Keadaan psiko-sosial tersebut ialah keadaan dimana individu dapat dengan mudah beradaptasi atau mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan kondisi kerja yang dihadapi, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi tahapan dari karir yang sedang ditempuh individu (Hirschi, 2009).

Savickas (Savickas et al., 2009) menyatakan bahwa individu harus memiliki kemampuan yang memungkinkan untuk individu dapat dengan cepat beradaptasi dengan berbagai situasi kondisi kerja dan mengatasi masalah serta munculnya hambatan yang kemungkinan akan sering terjadi dalam situasi kerja. Adaptabilitas karir dapat membantu individu dalam mengatur diri serta untuk memecahkan masalah, mengatasi hambatan, mengatasi masa-masa transisi kerja dan kemungkinan adanya trauma pada suatu pekerjaan tertentu.

Bagi individu yang mampu beradaptasi dengan rekan kerja serta lingkungan kerja dapat merasa lebih nyaman dalam menjalankan pekerjaan serta mendapatkan kepuasan dalam menjalani karir. Individu yang dalam beradaptasi dengan rekan kerja serta lingkungan kerja kurang mampu maka individu akan sering merasa tidak nyaman dalam menekuni pekerjaan, dan kemudian individu lebih memilih untuk berpindah-pindah bidang pekerjaan hingga pada akhirnya dapat menemukan bidang pekerjaan yang sesuai.

Savickas (Savickas, 1997) menjelaskan bahwa adaptabilitas karir mencakup sifat berencana, eksplorasi, pengambilan keputusan dengan penuh pertimbangan, serta keyakinan dan kemampuan individu dalam menghadapi tantangan. Adaptabilitas karir yang tinggi mampu meningkatkan kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan-tantangan ketika pencarian kerja yang kemudian nantinya membuahkan hasil dalam bentuk pencarian kerja yang positif. Tingkat adaptabilitas karir yang rendah akan berdampak pada pencarian

pekerjaan bahkan memiliki kemungkinan besar menjadi pengangguran. Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa individu yang memiliki adaptabilitas karir yang rendah maka akan sulit untuk dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai, terutama ketika berada dalam kondisi ekonomi yang tidak jelas dan memiliki kemungkinan menganggur yang tinggi (Koen et al., 2012).

Pendapat lain dari Rottinghaus menyatakan bahwa adaptabilitas karir merupakan suatu kecenderungan dari individu dalam memandang kapasitas dirinya untuk dapat merencanakan, menyesuaikan diri, serta bertanggung jawab dalam bekerja, terutama ketika terjadi kejadian yang tak terduga (DiFonzo & Bordia, 1998). Adaptabilitas karir merupakan segala sumber penyesuaian diri dan strategi yang individu dapat gunakan dalam proses pembangunan karir selama berada dalam situasi kritis (Negru-Subtirica et al., 2015). Berdasarkan dari kedua pendapat diatas dapat diartikan bahwa adaptabilitas karir dapat dinilai melalui respon dan tindakan individu dalam menghadapi situasi kritis yang kemungkinan datang secara tidak terduga.

Adaptabilitas karir dapat ditunjukkan dengan berbagai aktivitas yang berkaitan dengan perencanaan, melaksanakan tugas dalam berbagai kondisi secara efektif serta pencarian tantangan baru. Individu yang memiliki adaptabilitas karir tinggi harus bisa menganggap dirinya lebih berharga dalam lingkungan sosial (Spurk, Nuha, 2018). Salah satu aktivitas yang berkaitan dengan perencanaan adalah Program Kreativitas Mahasiswa, dimana dalam PKM individu akan merencanakan sebuah program yang akan dijalani, dimana dalam hal ini memuat aktivitas perencanaan secara rinci. Adaptabilitas dapat diasah melalui kegiatan keorganisasian, karena dalam berorganisasi individu biasa beraktivitas dengan perencanaan, mencari tantangan baru, menghadapi tugas-tugas yang telah ditentukan, serta mengambil keputusan dalam situasi yang kritis bahkan tidak terduga.

Berdasarkan uraian dari beberapa definisi tentang adaptabilitas karir yang telah dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa adaptabilitas karir merupakan suatu kemampuan individu untuk melakukan perubahan diri tanpa mengalami kesulitan, kesiapan individu untuk melaksanakan tugas dalam dunia kerja serta

kemampuan yang memungkinkan untuk individu dapat dengan cepat beradaptasi dengan berbagai situasi kondisi kerja dan mengatasi masalah. Adaptabilitas karir mencakup sifat berencana, eksplorasi, pengambilan keputusan dengan penuh pertimbangan, bertanggung jawab, serta keyakinan dan kemampuan individu dalam menghadapi tantangan.

2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Adaptabilitas Karir

Menurut Super & Thompson dalam (Patton & Lokan, 2001) faktor-faktor yang memengaruhi adaptabilitas karir diantaranya yaitu :

a. Usia

Bagaimana pola pikir individu dapat ditentukan dari usia individu. Tahap perkembangan juga berkaitan dengan usia individu. Contohnya pada individu dengan usia dewasa awal lebih memiliki pandangan untuk masa depannya seperti karir yang akan ditempuh, dibandingkan individu pada masa remaja.

b. Jenis kelamin

Jenis kelamin dapat menentukan tingkat tinggi rendahnya adaptabilitas karir. Pada tahap dewasa awal laki-laki dan perempuan memiliki pola pembentukan identitas yang berbeda.

c. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja memiliki pengaruh pada adaptabilitas karir individu, ketika individu memiliki pengalaman kerja yang relevan dengan minat serta kemampuannya, maka individu tersebut akan mudah untuk mendapatkan informasi-informasi terkait dengan karir yang akan dipilihnya.

d. Keluarga

Keluarga merupakan lingkungan terdekat bagi individu. Keluarga dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir. Keluarga dapat menjadi salah satu sarana yang paling mudah dicapai bagi individu untuk mendapatkan arahan serta informasi mengenai bakat dan minat individu terhadap karir tertentu. Keluarga juga dapat membantu dalam mengarahkan individu untuk dapat mencapai karir yang optimal.

e. Lingkungan belajar dan Institusi pendidikan

Lingkungan belajar memiliki pengaruh terhadap adaptabilitas karir dikarenakan situasi dilingkungan belajar dapat membantu individu untuk mengambil keputusan serta memperlakukan individu sesuai dengan apa yang menjadi minat dan kemampuannya.

f. Status sosial-ekonomi

Status Sosial ekonomi dapat menjadi salah satu pengaruh terhadap adaptabilitas karir, individu dengan status sosial ekonomi yang tinggi akan lebih memiliki kesempatan yang besar dalam hal eksplorasi karir serta perencanaan karir.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi adaptabilitas karir antara lain yaitu usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, keluarga, lingkungan belajar dan institusi pendidikan, serta status sosial-ekonomi.

3. Dimensi Adaptabilitas Karir

Menurut Savickas & Profeli, Adaptabilitas karir dapat dilihat melalui empat dimensi (Savickas & Porfeli, 2012) yaitu :

a. Kepedulian (*Concerned*)

Kepedulian merupakan dimensi pertama dalam adaptabilitas karir. Menjelaskan tentang kecenderungan individu untuk memiliki kesadaran dalam hal karir masa depan, diantaranya yaitu seperti mempersiapkan karir, merencanakan karir, serta mengembangkan karir yang sesuai dengan minat dan kemampuan individu.

b. Kontrol (*Control*)

Dimensi kontrol menjelaskan tentang bagaimana cara individu dalam mengontrol serta membentuk diri agar individu dapat beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Adanya kontrol dapat membuat individu memiliki tanggung jawab dalam karir masa depan. Contoh perilaku yang dapat menunjukkan adanya kontrol diri diataranya yaitu kedisiplinan dan kemauan, ketegasan, serta rasa tanggung jawab.

c. Keingintahuan (*Curiosity*)

Keingintahuan menjelaskan tentang bagaimana individu dalam mencari tahu tentang segala informasi tentang karir serta bagaimana cara individu untuk dapat mengembangkan karir. Keingintahuan dapat membantu individu untuk meningkatkan peluang sosial dalam karir masa depan. Mencoba hal baru dan terus belajar merupakan salah satu indikator keingintahuan.

d. Kepercayaan Diri (*Confident*)

Kepercayaan diri menjelaskan tentang bagaimana kemampuan individu dalam hal mempertahankan pendapat serta bagaimana cara agar individu dapat memecahkan masalah ketika individu sedang menghadapi hambatan atau rintangan. Kepercayaan diri dapat terlihat dalam bentuk ketekunan dalam hal karir, pantang menyerah, berusaha keras serta berhati-hati.

Sedangkan dimensi adaptabilitas karir menurut Creed, Fallon, & Hood (Creed et al., 2009), yaitu :

a. Perencanaan Karir (*Career Planning*)

Dimensi perencanaan karir melihat sejauh mana individu telah memikirkan berbagai kegiatan dalam rangka usaha untuk mencari informasi mengenai dunia pekerjaan yang diinginkan.

b. Eksplorasi Diri (*Self Exploration*)

Eksplorasi diri merupakan kemampuan individu dalam menggunakan berbagai sumber daya yang ada untuk mencari informasi mengenai karir.

c. Eksplorasi Lingkungan Karir (*Environment-Career Exploration*)

Eksplorasi lingkungan karir, dalam hal ini merupakan upaya individu dalam mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan perkembangan karir.

d. Pengambilan Keputusan (*Decision Making*)

Pengambilan keputusan adalah bagaimana cara individu dalam mengambil keputusan yang tepat serta mengerti mengenai keputusan yang akan diambil tersebut, maka individu dikatakan mampu dalam mengambil keputusan untuk dirinya sendiri dengan tepat.

e. *Regulasi Diri (Self Regulation)*

Regulasi diri yang baik dapat meningkatkan kemampuan individu dalam beradaptasi terhadap berbagai macam situasi kondisi serta tuntutan yang ada.

Berbeda pendapat dengan Creed dan Savickas, menurut Super adaptabilitas karir terdiri atas lima komponen kemampuan utama (Nuha, 2018), yaitu :

a. *Perencanaan*

Perencanaan dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk belajar dari pengalaman serta berantisipasi terhadap masa depan.

b. *Eksplorasi*

Ekplorasi meliputi kemampuan individu untuk dapat mengajukan pertanyaan serta mengumpulkan informasi dengan berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain.

c. *Pengumpulan Informasi*

Pengumpulan informasi merupakan kemampuan individu untuk dapat mengumpulkan informasi secara khusus mengenai dunia kerja.

d. *Pembuatan Keputusan*

Pembuatan keputusan dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk dapat membuat pilihan berdasarkan pada pengetahuan individu mengenai cara pembuatan keputusan yang tepat.

e. *Orientasi yang Realistis*

Orientasi yang realistis menjelaskan tentang kemampuan individu untuk dapat mengembangkan kesadaran diri, pengetahuan diri serta kemampuan individu untuk dapat menentukan pilihan secara realistis sesuai dengan keinginan dan kemampuan individu.

Berdasarkan penjelasan tentang dimensi-dimensi adaptabilitas karir dari berbagai tokoh, dapat disimpulkan bahwa dimensi adaptabilitas meliputi perencanaan individu terhadap karir seperti kepedulian, perencanaan karir, pengumpulan informasi, rasa ingin tahu, eksplorasi karir, eksplorasi diri, orientasi yang realistis, serta pengambilan keputusan. Individu juga harus

mempersiapkan diri dalam menghadapi karir seperti yang dijelaskan dalam aspek kontrol, meliputi regulasi diri dan percaya diri.

Berdasarkan dari berbagai penelitian terakhir berkaitan dengan teori adaptabilitas karir, empat dimensi adaptabilitas karir yang dikemukakan oleh Savickas dirasa lebih cocok untuk digunakan sebagai rujukan utama (Savickas & Porfeli, 2012). Empat dimensi ini juga yang digunakan oleh Savickas sebagai pedoman utama dalam penyusunan skala adaptabilitas karir, yang dikenal dengan CAAS (Career Adapt-Abilities Scale).

B. Nilai Individu

1. Pengertian Nilai Individu

Salah satu bentuk upaya untuk dapat memahami berbagai perbedaan-perbedaan nilai pada suatu lingkungan, Hofstede telah melakukan penelitian terhadap karyawan di suatu perusahaan multinasional yang karyawannya berasal dari berbagai macam negara serta budaya yang berbeda. Hasil penelitian Hofstede kemudian menunjukkan bahwa terdapat lima nilai budaya yaitu *power distance*, *uncertainty avoidance*, *individualism-collectivism*, *masculinity-femininity* dan *long term orientation-short term orientation*. Nilai-nilai tersebut berbeda pada setiap negara serta sesuai dengan budaya dari masing-masing individu dalam (Hofstede, 2005).

Nilai (*values*) merupakan keyakinan (*belief*) yang terkait dengan afeksi (*affect*) dan mengacu pada tujuan yang diinginkan yang memotivasi aksi menurut Schwartz (Borualogo & Qodariah, 2018). Nilai dapat dikatakan menentukan cara individu dalam bertingkah laku di kehidupan sehari-hari serta memiliki peran yang sangat penting sebagai dasar motivasi dari tingkah laku individu yang akan ditampilkan. Cara individu dalam menampilkan tingkah lakunya akan berbeda dengan individu yang lain, hal ini disebabkan karena individu memiliki pandangan nilai yang berbeda bergantung pada prioritas individu terhadap nilai-nilai yang dianggap lebih penting. Prioritas nilai yang

dianggap lebih penting akan muncul dalam perilaku yang biasa ditampilkan oleh individu.

Individu akan termotivasi untuk bertindak dalam mengekspresikan nilai-nilai yang menurut mereka penting untuk mencapai tujuan hidup mereka. Nilai akan memprediksi perilaku yang sesuai dengan situasi dan tujuan hidup seseorang (Schwartz, 2012). Nilai memainkan banyak peran dalam aspek-aspek organisasi, nilai berkaitan dengan pilihan pekerjaan pada awal karir dan memprediksi perilaku tertentu serta keputusan yang akan diambil oleh seseorang (Arieli et al., 2020).

Standar umum yang digunakan untuk merumuskan keyakinan serta sikap yang sesuai dengan bagaimana kita bersikap merupakan definisi dari nilai menurut Posner (Posner et al., 1987). Keyakinan normatif tentang standar perilaku yang tepat serta memiliki hasil yang diinginkan atau disukai adalah definisi nilai menurut Nystrom (Alkhatib & Abdou, 2018).

Nilai (*value*) dapat dikonsepsikan sebagai tujuan atau cara yang diinginkan serta diperlukan dalam bertindak. Nilai (*value*) memiliki pengaruh penting terhadap perencanaan serta pengambilan keputusan, bagaimana cara individu dalam menafsirkan situasi, serta memengaruhi pemikiran dan tindakan dengan berbagai cara menurut Rokeach, 1973; Feather, 1975,2005, Schwartz, 1992, 1996 (Feather & Mckee, 2008).

Secara individual, nilai (*value*) mengandung elemen kognitif dan afektif serta memiliki sifat yang selektif dan terarah. Sifat selektif dan searah merupakan hasil dari internalisasi proses serta pengalaman yang didapatkan oleh individu serta lingkungan sekitar individu (Oyserman, 1983).

Berdasarkan uraian dari beberapa definisi tentang nilai yang telah dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa nilai merupakan suatu keyakinan yang berhubungan dengan tingkah laku individu dan tujuan akhir yang ingin dicapai oleh individu. Nilai individu dengan kata lain adalah sebuah keyakinan yang ditampilkan oleh individu melalui perilaku untuk dapat mencapai sebuah tujuan.

2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Nilai Individu

Menurut Schwartz (Schwartz, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi nilai individu, yaitu :

a. Usia

Usia seseorang dapat mempengaruhi nilai individu yang menjadi prinsip seseorang, karena semakin bertambahnya umur seseorang maka semakin terbuka perubahan nilai yang dapat diyakini oleh individu.

b. Jenis Kelamin

Perbedaan jenis kelamin dapat mempengaruhi nilai individu. Individu dengan jenis kelamin laki-laki akan lebih menganut nilai seperti *power* (kekuatan), maka individu akan cenderung lebih mendominasi serta *achievement* (pencapaian), pada umumnya laki-laki akan lebih mengejar karirnya. Sedangkan seseorang dengan jenis kelamin perempuan maka akan menganut nilai seperti *benevolence* dan *universalism*.

c. Pendidikan

Latar belakang pendidikan seseorang akan mempengaruhi kecerdasan, fleksibilitas, dan luasnya pandangan seseorang sehingga akan mempengaruhi nilai individu.

d. Pendapatan

Pendapatan individu juga mempengaruhi nilai individu. Contohnya seseorang dengan pendapatan lebih tinggi maka lebih besar kemungkinan individu tersebut dalam menganut nilai hedonisme.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi nilai individu antara lain yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pendapatan.

3. Dimensi Nilai Individu

Dimensi budaya menurut Hofstede (Mayadewi & Rosely, 2016) yang terdapat pada VSM (*Value Survey Module*) 2013 berjumlah total 6 dimensi, dengan penjelasan dari masing-masing dimensi diuraikan secara rinci :

a. Jarak Kekuasaan (*Power Distance Index*)

Jarak kekuasaan menunjukkan seberapa besar ketidakseimbangan yang terjadi di masyarakat. Jarak kekuasaan dapat ditunjukkan sebagai bentuk penerimaan dari ketidakseimbangan adanya jarak kekuasaan. Anggota dari sebuah organisasi yang tidak memiliki kekuasaan menerima bahwa terdapat ketidakadilan distribusi kekuasaan pada organisasi, diukur dengan menggunakan *Power Distance Index*. Negara dengan jarak kekuasaan tinggi memiliki atasan yang dapat menggunakan kekuasaan dan terdapat jarak antara atasan dan bawahan, dimana bawahan enggan untuk tidak setuju dengan atasan sedangkan, negara dengan jarak kekuasaan rendah menunjukkan hubungan yang setara antara atasan dan bawahan, bawahan dapat tidak setuju dengan atasan mereka.

b. Penghindaran Ketidakpastian (*Uncertainty Avoidance*)

Penghindaran ketidakpastian merupakan tingkat toleransi terhadap ketidakjelasan atau ketidakpastian. Masyarakat merasa terancam terhadap situasi yang tidak pasti, ambigu serta tidak terstruktur dapat diukur dengan *Uncertainty Avoidance*. Masyarakat dapat atau tidaknya menerima masa depan yang tidak pasti atau berusaha untuk menghindari. Ketidakpastian ini bersifat subjektif serta dinilai dari pendapat orang lain tentang melanggar aturan dari organisasi serta kesediaan untuk meninggalkan organisasi. Penghindaran ketidakpastian juga menunjukkan adanya kekhawatiran dan keingintahuan masyarakat untuk dapat memprediksi situasi yang akan datang. Penghindaran ketidakpastian digunakan sebagai alat untuk mengukur tingkat kegelisahan anggota masyarakat mengenai ketidakpastian akan masa depan.

c. Individualisme vs Kolektivisme (Individualism versus Collectivism)

Menunjukkan seberapa besar hubungan antar individu dengan masyarakat. Individualisme menekankan pada tujuan individu serta menunjukkan kecenderungan masyarakat untuk memperhatikan diri sendiri serta orang-orang terdekat seperti orangtua, pasangan, atau anak sedangkan, kolektivisme memiliki kecenderungan dari masyarakat untuk bergabung dalam suatu kelompok kemudian saling menjaga antar anggota kelompok.

d. Maskulin vs Feminin (*Masculinity versus Femininity*)

Menjelaskan tentang perbedaan peran gender dan preferensi individu. Masyarakat maskulin lebih menekankan akan pentingnya kompetisi serta ketegangan, dimana nilai-nilai dominan dalam masyarakat yaitu kesuksesan, uang, dan harta benda. Sebaliknya, feminin lebih peduli terhadap sesamanya, ketenangan dalam hidup serta harmoni merupakan nilai dominan yang dianut oleh feminin. Budaya ini menganggap bahwa kualitas hidup dengan menjaga hubungan, memperhatikan serta membantu orang lain menjadi penting.

e. Orientasi Jangka Panjang vs Orientasi Jangka Pendek (*Long Term Orientation versus Short Term Orientation*)

Masyarakat dengan orientasi jangka panjang mengembangkan nilai-nilai yang berkaitan dengan penghargaan di masa depan, seperti kegigihan dan penghematan. Sebaliknya, masyarakat dengan orientasi jangka pendek lebih menumbuhkan nilai-nilai yang terkait dengan masa lalu dan masa kini, seperti penghormatan terhadap tradisi dan memenuhi kewajiban sosial.

f. Pengikutsertaan vs Pengekangan (*Indulgence versus Restraint*)

Pengikutsertaan merefleksikan masyarakat dalam tatanan sosial yang sangat mentoleransi pengekspresian perasaan, terutama berkaitan dengan pemanfaatan waktu luang. Sedangkan pengekangan merupakan refleksi dari masyarakat yang menahan kesenangan, masyarakat dalam kondisi ini cenderung kurang dapat menikmati hidup.

Dimensi nilai individu yang menjadi acuan Boonghee Yoo dalam penyusunan skala *Individual Cultural Values Scale* (CVSCALE) merupakan dimensi budaya yang dikemukakan oleh Hofstede yang terdiri atas 5 dimensi (Yoo et al., 2011). Perbedaan antara Hofstede dengan Boonghee Yoo ialah Boonghee Yoo mengukur pada tingkat individu sedangkan Hofstede mengukur pada tingkat budaya. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Boonghee Yoo terdapat perbedaan antar individu bukan hanya antar budaya. Penjelasan dari masing-masing dimensi diuraikan secara rinci :

a. Jarak Kekuasaan (*Power Distance Index*)

Jarak kekuasaan merupakan adanya ketidakseimbangan kekuasaan yang terjadi di masyarakat. Anggota dari sebuah organisasi yang tidak memiliki kekuasaan dapat atau tidaknya menerima bahwa terdapat ketidakadilan distribusi kekuasaan pada organisasi. Jarak kekuasaan menunjukkan kekuasaan yang terbagi secara tidak merata.

b. Penghindaran Ketidakpastian (*Uncertainty Avoidance*)

Penghindaran ketidakpastian merupakan tingkat toleransi terhadap ketidakpastian atau ketidakjelasan. Masyarakat merasa terancam terhadap situasi yang tidak pasti, ambigu serta tidak terstruktur yang dapat diukur dengan *Uncertainty Avoidance*. Masyarakat dapat atau tidaknya menerima masa depan yang tidak pasti atau berusaha untuk menghindari. Penghindaran ketidakpastian menunjukkan bagaimana cara individu dalam menghadapi atau mengatasi ketidakpastian.

c. Kolektivisme (*Collectivism*)

Menunjukkan seberapa besar hubungan antar individu dengan masyarakat. Kolektivisme memiliki kecenderungan dari masyarakat untuk bergabung dalam suatu kelompok kemudian saling menjaga antar anggota kelompok. Kolektivisme menekankan pada loyalitas dan menjaga hubungan antar sesama, serta melakukan apa yang diharapkan kelompok. Individu dengan kolektivisme tinggi menempatkan tujuan pribadi sebagai prioritas kedua setelah kepentingan kelompok.

d. Orientasi Jangka Panjang (*Long Term Orientation*)

Masyarakat dengan orientasi jangka panjang akan mengembangkan nilai-nilai yang berkaitan dengan penghargaan di masa depan, seperti kegigihan, pekerja keras dan penghematan.

e. Maskulin (*Masculinity*)

Pada masyarakat maskulin lebih menekankan pada pentingnya kompetisi serta ketegasan, dimana nilai-nilai dominan dalam masyarakat yaitu kesuksesan, uang, dan harta benda.

Dimensi nilai individu yang berasal dari tiga kebutuhan universal manusia yaitu kebutuhan biologis, kebutuhan interaksi sosial, serta kebutuhan untuk kelangsungan hidup dibagi menjadi 10 nilai dasar individu yang dikemukakan oleh Schwartz (Schwartz, 2012), diuraikan secara rinci :

a. Kemandirian (*Self-direction*)

Kemandirian menggambarkan perilaku yang bebas tidak terikat serta tidak bergantung terhadap orang lain. Meliputi bagaimana cara berfikir dan bertindak serta bagaimana cara individu dalam memilih, menciptakan, menyelidiki, serta menjelajah atau mengeksplorasi sesuatu secara mandiri.

b. Stimulus (*Stimulation*)

Stimulus menggambarkan adanya kebutuhan akan ketegangan, rangsangan, serta tantangan dalam hidup. Stimulus menekankan pada adanya perubahan dalam hidup atau variasi sehingga hidup menjadi lebih berwarna.

c. Hedonisme (*Hedonism*)

Hedonisme menggambarkan kebutuhan individu untuk mencari kesenangan atau kenikmatan serta kesejahteraan diri sendiri yang dapat memuaskan atau dirasakan oleh fisik melalui panca indera.

d. Pencapaian (*Achievement*)

Pencapaian merupakan suatu kesuksesan pribadi yang dicapai dengan usaha secara optimal serta dapat menunjukkan kompetensi diri sesuai dengan standar yang berlaku di lingkungan sekitar sehingga, individu dengan pencapaian tertentu akan mendapat pengakuan dari lingkungan sekitar serta diakui secara sosial.

e. Kekuatan (*Power*)

Kekuatan merupakan kedudukan atau pencapaian atas status sosial serta menunjukkan adanya pengendalian atau penguasaan dominasi atas orang lain maupun sumber daya manusia.

f. Keamanan (*Security*)

Keamanan merupakan penekanan akan kebutuhan atas rasa aman, harmoni, serta mengutamakan stabilitas dalam masyarakat.

g. Konformitas (*Conformity*)

Konformitas merupakan pengendalian perilaku agar tidak merugikan atau mengganggu orang lain serta melanggar norma dan ekspektasi sosial. Menekankan pada mengurangi perpecahan serta menjaga kehidupan dan keseimbangan fungsi sosial.

h. Tradisi (*Tradition*)

Tradisi merupakan penekanan terhadap penghormatan serta penghargaan terhadap adat istiadat serta melakukan hal-hal berdasarkan kebiasaan dari budaya atau agama.

i. Kesejahteraan (*Benevolence*)

Kesejahteraan merupakan pemeliharaan serta peningkatan kesejahteraan orang lain dalam menjalin hubungan personal.

j. Universalitas (*Universalism*)

Universalitas menekankan pada penghargaan, pemahaman, apresiasi, perhatian, toleransi, serta perlindungan demi kesejahteraan semua individu dan alam pada berbagai kondisi.

Berdasarkan penjelasan tentang dimensi-dimensi nilai individu dari berbagai tokoh, dapat disimpulkan bahwa dimensi nilai individu meliputi jarak kekuasaan yang ada pada masyarakat, penghindaran ketidakpastian, bagaimana hubungan antar individu dengan masyarakat, apakah individu terikat dengan orang lain atau tidak, kemudian orientasi individu, apakah individu mengembangkan nilai yang berkaitan dengan penghargaan serta pencapaian di masa depan atau tetap menjaga adat istiadat serta melakukan hal-hal berdasarkan kebiasaan dari budaya atau agama.

Berdasarkan dari berbagai teori mengenai nilai individu, lima dimensi nilai individu yang menjadi acuan Boonghee Yoo dalam penyusunan skala *Individual Cultural Values Scale* (CVSCALE) dirasa lebih cocok untuk digunakan sebagai rujukan utama dalam penelitian ini.

C. Hubungan Antara Adaptabilitas Karir Dengan Nilai Individu

Variabel tergantung dalam penelitian ini adalah Adaptabilitas Karir sedangkan variabel bebasnya adalah Nilai Individu. Nilai Individu menurut Schwartz yaitu Nilai (*values*) merupakan keyakinan (*belief*) yang terkait dengan afeksi (*affect*) dan mengacu pada tujuan yang diinginkan yang memotivasi aksi (Schwartz, 2006). Nilai dapat dikatakan akan menentukan cara individu dalam bertindak laku dan memiliki peran yang penting sebagai dasar motivasi dari tingkah individu dalam menjalankan kehidupan sehari-hari. Bagaimana cara individu dalam bertindak laku dapat mempengaruhi karir masa depan. Hubungan antara nilai individu dengan adaptabilitas karir dapat dilihat melalui aspek-aspek nilai individu, yaitu aspek jarak kekuasaan, aspek penghindaran ketidakpastian, aspek kolektivisme, aspek orientasi jangka panjang, serta aspek maskulin.

Pada aspek jarak kekuasaan, apabila individu memiliki tingkat jarak kekuasaan yang tinggi maka individu akan enggan untuk tidak setuju dengan atasan. Hal ini akan berpengaruh terhadap adaptabilitas karir individu, karena jika adaptabilitas karir individu rendah maka individu akan kesulitan dalam menghadapi tantangan yang berhubungan dengan atasan. Lain halnya jika individu memiliki adaptabilitas karir yang tinggi walaupun menghadapi tantangan yang berhubungan dengan atasan maka individu akan mampu mengatasi masalah tersebut.

Pada aspek penghindaran ketidakpastian, apabila individu memiliki tingkat penghindaran ketidakpastian yang tinggi maka individu enggan untuk mengambil resiko sehingga akan berpengaruh terhadap adaptabilitas karir individu. Individu dengan adaptabilitas karir rendah maka akan memilih untuk menghindari mengambil resiko terhadap karir individu. Lain halnya jika individu memiliki adaptabilitas karir yang tinggi walaupun sedang menghadapi situasi yang tidak pasti dan berisiko maka individu akan lebih memilih untuk menghadapi resiko dibandingkan dengan menghindari resiko yang ada. Individu dengan tingkat ketidakpastian tinggi cenderung lebih waspada Ketika menghadapi situasi atau kondisi yang tidak pasti. Sebagai bentuk menghindari ketidakpastian, individu akan lebih teliti serta mengikuti instruksi dengan tepat.

Pada aspek kolektivisme, apabila individu memiliki tingkat kolektivisme yang tinggi maka individu akan memiliki kecenderungan untuk bergabung dengan suatu kelompok tertentu dan saling menjaga antar anggota kelompok. Hal ini akan berpengaruh terhadap adaptabilitas karir individu, karena jika adaptabilitas karir individu rendah maka individu akan kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar yang memiliki beragam anggota kelompok. Lain halnya jika individu memiliki adaptabilitas karir yang tinggi maka individu akan mampu menghadapi anggota kelompok lain walaupun mengalami tantangan terhadap lingkungan yang beragam.

Pada aspek orientasi jangka panjang, apabila individu memiliki orientasi jangka panjang maka individu akan memikirkan masa depan individu. Hal ini akan berpengaruh terhadap adaptabilitas karir individu, karena jika adaptabilitas karir individu rendah maka individu tidak akan mempersiapkan masa depan. Lain halnya jika individu memiliki adaptabilitas karir yang tinggi maka individu akan merencanakan dan mengembangkan karir masa depan.

Pada aspek maskulin, apabila individu memiliki nilai maskulin yang tinggi maka individu akan mementingkan kesuksesan. Hal ini akan berpengaruh terhadap adaptabilitas karir individu, karena jika adaptabilitas karir individu rendah maka individu cenderung kurang dalam mempersiapkan karir masa depan. Lain halnya jika individu memiliki adaptabilitas karir yang tinggi maka individu akan memiliki kesadaran dalam mempersiapkan, merencanakan, serta mengembangkan karir masa depan.

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai individu penting serta memiliki pengaruh terhadap adaptabilitas karir seseorang. Aspek-aspek nilai individu memiliki hubungan dengan aspek-aspek adaptabilitas karir. Nilai yang individu yakini akan berbeda dengan nilai yang diyakini oleh individu lain, dimana nilai yang diyakini seseorang juga akan mempengaruhi adaptabilitas karir seseorang. Hal serupa terbukti dalam penelitian di SMK NU Ungaran (Pranoto, 2020) yang meneliti tentang hubungan antara nilai-nilai Indonesia terhadap adaptabilitas karir dengan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara nilai-nilai Indonesia dengan adaptabilitas karir, artinya

bahwa semakin tinggi nilai-nilai Indonesia yang yakini maka semakin tinggi adaptabilitas karirnya. Berdasarkan penjelasan mengenai aspek-aspek nilai individu yang mempengaruhi adaptabilitas karir serta penelitian terdahulu di SMK NU Ungaran peneliti tertarik untuk meneliti apakah terdapat hubungan antara nilai individu dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung.

D. Hipotesis

Berdasarkan paparan diatas dapat diajukan dugaan sementara dari penelitian ini yaitu hubungan positif antara nilai individu dengan adaptabilitas karir. Dengan asumsi semakin tinggi nilai individu yang dimiliki maka semakin tinggi pula tingkat adaptabilitas karir mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung. Secara detail hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₁: Terdapat hubungan positif antara nilai individu terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung.

H₂: Terdapat hubungan positif antara jarak kekuasaan terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung.

H₃: Terdapat hubungan positif antara penghindaran ketidakpastian terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung.

H₄: Terdapat hubungan positif antara kolektivisme terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung.

H₅: Terdapat hubungan positif antara orientasi jangka panjang terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung.

H₆: Terdapat hubungan positif antara maskulin terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel adalah langkah untuk menetapkan variabel utama serta untuk menentukan fungsinya pada penelitian (Azwar, 2016). Variabel adalah suatu objek yang akan diteliti pada penelitian yang mempunyai berbagai variasi. Identifikasi variabel bertujuan untuk mempermudah dalam menetapkan rencana dari penelitian yang memberikan batasan-batasan untuk penentuan variabel. Penelitian ini memiliki dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel tergantung (variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Variabel Bebas : Nilai Individu (X)
2. Variabel Tergantung : Adaptabilitas Karir (Y)

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional digunakan untuk memperoleh pengertian terkait variabel yang disusun berdasarkan kriteria dan setiap variabel yang akan diteliti (Azwar, 2016). Tujuan adanya definisi operasional adalah untuk menggali pengertian yang lebih spesifik sehingga mudah dipahami. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Adaptabilitas Karir

Savickas (Savickas, 1997) memandang adaptabilitas karir sebagai sifat berencana, eksplorasi, pengambilan keputusan dengan penuh pertimbangan, serta keyakinan dan kemampuan individu dalam menghadapi tantangan.

Penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)-Indonesian Form*, merupakan skala likert lima tingkatan yang

terdiri atas 24 aitem favorable. Skala adaptabilitas karir dalam penelitian ini merupakan adaptasi skala dari (Sulistiani et al., 2019). *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)-Indonesian Form* merupakan skala adaptasi terjemah Bahasa Indonesia dari skala asli yang disusun berdasarkan aspek menurut Savickas (Savickas & Porfeli, 2012).

Tinggi rendahnya adaptabilitas karir subjek dapat dilihat melalui total skor dari skala adaptabilitas karir yang dihasilkan. Jika nilai yang dihasilkan pada adaptabilitas karir tinggi maka menunjukkan tingginya tingkat adaptabilitas subjek. Rendahnya nilai yang dihasilkan pada adaptabilitas karir menunjukkan adaptabilitas karir subjek yang rendah.

2. Nilai Individu

Nilai Individu menurut Schwartz yaitu Nilai (*values*) merupakan keyakinan (*belief*) yang terkait dengan afeksi (*affect*) dan mengacu pada tujuan yang diinginkan yang memotivasi aksi (Schwartz, 2006). Nilai dapat dikatakan bahwa nilai akan menentukan cara individu dalam bertingkah laku dan memiliki peran yang penting sebagai dasar motivasi dari tingkah individu.

Penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *Individual Cultural Values Scale (CVSCALE)-Indonesian Version*, merupakan skala likert lima tingkatan yang terdiri atas 26 aitem favorable untuk menjangkau nilai individu berdasarkan dari dimensi nilai individu yang dikemukakan oleh Hofstede pada tingkatan individu. Skala nilai individu dalam penelitian ini merupakan adaptasi skala dari (Didik Wahjudi, Moses L. Singgih, Patdono Suwignjo, 2016). *Individual Cultural Values Scale (CVSCALE)-Indonesian Version* merupakan skala adaptasi terjemah Bahasa Indonesia dari skala asli yang disusun oleh Boonghee Yoo pada tingkatan individu berdasarkan aspek menurut Hofstede (Yoo et al., 2011).

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi didefinisikan sebagai subjek yang akan digeneralisasikan dari hasil penelitian yang telah dilakukan (Azwar, 2017). Populasi dalam penelitian ini

adalah mahasiswa aktif S1 dari Fakultas Bahasa Dan Ilmu Komunikasi, Fakultas Ekonomi, dan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung. Karakteristik populasinya ialah : Mahasiswa angkatan 2018 dan 2019.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mahasiswa aktif S1 yang berasal dari Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi, Fakultas Ekonomi, serta Fakultas Psikologi angkatan 2018 dan 2019 Universitas Islam Sultan Agung. Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi, Fakultas Ekonomi, serta Fakultas Psikologi terpilih menjadi populasi berdasarkan dari pengundian yang telah dilakukan. Berdasarkan data yang telah diperoleh dari pihak terkait, maka jumlah keseluruhan adalah 1841 mahasiswa. Tabel rincian jumlah populasi mahasiswa aktif Angkatan 2018-2019 dari Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi, Fakultas Ekonomi, dan Fakultas Psikologi :

Tabel 1. Jumlah Populasi Penelitian

Program Studi dan Fakultas	Angkatan		Jumlah Subjek
	2018	2019	
S1 Ilmu Komunikasi	63	76	139
S1 Pendidikan Bahasa Inggris	35	47	82
S1 Sastra Inggris	48	39	87
Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi	146	162	308
S1 Akuntansi	220	255	475
S1 Manajemen	362	383	745
Fakultas Ekonomi	582	638	1220
Fakultas Psikologi	140	173	313
Total	868	973	1841

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah populasi (Azwar, 2016). Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 angkatan 2018-2019 dari Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi, Fakultas Ekonomi, dan Fakultas Psikologi.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *disproportionate stratified random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada suatu populasi yang terbagi atas beberapa strata atau beberapa kelompok kelompok berjenjang namun jumlahnya kurang proporsional (Sugiyono, 2018). Sampel dipilih dengan metode *disproportionate stratified random sampling* berdasarkan angkatan mahasiswa dari Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi, Fakultas Ekonomi, dan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung yaitu angkatan 2018 dan 2019.

Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan referensi dari Issac dan Michael dengan taraf kesalahan 10% yang disajikan dalam bentuk tabel (Danuri & Maisaroh, 2019). Jumlah populasi sebesar 1841 pada tabel Issac dan Michael tidak tertulis, maka jumlah dibulatkan kebawah sehingga masuk kedalam populasi sebesar 1800. Jumlah populasi 1800 dengan taraf kesalahan 10% maka jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 237 mahasiswa.

Berdasarkan data populasi dari Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi, Fakultas Ekonomi, dan Fakultas Psikologi maka pengambilan sampel juga harus dihitung setiap strata kelas. Perhitungan pengambilan sampel menggunakan teknik *disproportionate stratified random sampling* yaitu dengan menggunakan ketentuan 23% berasal dari Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi, 50% berasal dari Fakultas Ekonomi, dan 27% berasal dari Fakultas Psikologi.

Persentase jumlah sampel dari Fakultas Ekonomi sebanyak 50% karena jumlah populasi dari mahasiswa Fakultas Ekonomi paling banyak jika dibandingkan dengan Fakultas Psikologi dan Fakultas Bahasa dan Ilmu

Komunikasi. Jumlah sampel dari Fakultas Psikologi dan Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi tidak terlalu berbeda jauh sehingga persentase jumlah sampel ditentukan dengan cara 50% sisa dari Fakultas Ekonomi dibagi untuk dua fakultas yaitu Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi dan Fakultas Psikologi sehingga, diperoleh hasil 25% pada masing-masing fakultas. Dikarenakan jumlah populasi dari Fakultas Psikologi lebih banyak maka Fakultas Psikologi mendapat persentase lebih banyak dibanding Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi. Perhitungan pengambilan sampel sebagai berikut :

$$X = p \times 237$$

Keterangan :

X : Jumlah subjek masing-masing fakultas

p : Persentase jumlah subjek masing-masing fakultas

Berdasarkan jumlah hasil perhitungan diatas, diperoleh total sampel sebanyak 237 mahasiswa dari Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi, Fakultas Ekonomi, dan fakultas Psikologi Angkatan 2018 dan 2019 Universitas Islam Sultan Agung dengan rincian :

Tabel 2. Rincian Data Jumlah Sampel Penelitian

Fakultas	Angkatan		Jumlah	Jumlah Sampel
	2018	2019		
Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi	146	162	308	54
Fakultas Ekonomi	582	638	1220	118
Fakultas Psikologi	140	173	313	64
Total	868	973	1841	237

D. Metode dan Alat Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan skala sebagai alat ukurnya. Skala merupakan alat ukur psikologi yang terbentuk dari berbagai pertanyaan yang dirancang untuk mengungkap atribut tertentu yang kemudian jawabannya akan diberi skor dan diinterpretasikan (Azwar, 2016).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan alat pengukuran atau instrumen berupa angket atau skala, mencakup dua skala yaitu skala adaptabilitas karir dan skala nilai individu. Model skala yang digunakan adalah *likert* yang memiliki aitem-aitem dalam dua kategori, yaitu aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*. Aitem *favorable* merupakan bentuk pernyataan yang sesuai atau mendukung indikator perilaku variabel yang akan diukur, sedangkan aitem *unfavorable* merupakan bentuk pernyataan yang tidak mendukung atau tidak menggambarkan ciri atribut yang diukur.

1. Skala Adaptabilitas Karir

Adaptabilitas karir diukur menggunakan skala *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)-Indonesian Form*, merupakan skala likert lima tingkatan yang terdiri atas 24 aitem favorable. Skala adaptabilitas karir dalam penelitian ini merupakan adaptasi skala dari Sulistiani (Sulistiani et al., 2019) dengan reliabilitas sebesar 0,91 yang terdiri atas empat dimensi, yaitu kepedulian, kontrol, keingintahuan, dan kepercayaan diri. Berdasarkan dimensi tersebut maka disusunlah *blueprint* skala adaptabilitas karir dengan rincian :

Tabel 3. Blue Print Skala Adaptabilitas Karir

No.	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah	Presentase
		F	U		
1.	Kepedulian	6	-	6	25%
2.	Kontrol	6	-	6	25%
3.	Kengintahuan	6	-	6	25%
4.	Kepercayaan Diri	6	-	6	25%
	Total	24	-	24	100%

2. Skala Nilai Individu

Nilai individu diukur menggunakan skala *Individual Cultural Values Scale (CVSCALE)-Indonesian Version*, merupakan skala likert lima tingkatan yang terdiri atas 26 aitem favorable. Skala nilai individu dalam penelitian ini

merupakan adaptasi skala dari (Didik Wahjudi, Moses L. Singgih, Patdono Suwignjo, 2016) dengan reliabilitas sebesar 0.83 yang terdiri dari 5 aspek yaitu jarak kekuasaan, penghindaran ketidakpastian, kolektivisme, orientasi jangka panjang, maskulin. Berdasarkan aspek tersebut maka disusunlah *blueprint* skala nilai individu sebagai berikut :

Tabel 4. Blue Print Skala Nilai Individu

No.	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah	Presentase
		F	U		
1.	Jarak Kekuasaan	5	-	5	19,3%
2.	Penghindaran Ketidakpastian	5	-	5	19,3%
3.	Kolektivisme	6	-	6	23%
4.	Orientasi Jangka Panjang	5	-	6	23%
5.	Maskulin	4	-	4	15,4%
	Total	26	-	26	100%

E. Validitas, Reliabilitas, dan Uji Daya Beda Aitem

1. Validitas

Validitas diperlukan untuk dapat mengetahui apakah skala dapat menghasilkan data yang akurat serta sesuai dengan tujuan pengukurannya berdasarkan penjelasan dari Azwar (Azwar, 2016). Validitas yakni untuk mengetahui sejauh mana kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi pengukuran. Alat ukur yang memberikan hasil ukur sesuai tujuan pengukuran dan menghasilkan data yang valid dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi (Azwar, 2016).

Uji validitas yang digunakan adalah validitas isi. Validitas isi ialah validitas yang dilakukan melalui analisis rasional tentang kesesuaian antar aitem, namun tidak hanya berdasarkan penelitian peneliti tetapi juga berdasarkan dari

penilaian para ahli yang kompeten dibidangnya (Azwar, 2016). Validitas dalam penelitian ini menggunakan penilai yang kompeten (*expert judgement*) yaitu dosen pembimbing skripsi.

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan hasil dari suatu pengukuran yang dapat dipercaya serta dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda apabila dilakukan kembali terhadap subjek yang sama. Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reliabilitas (r_{xy}) yang berada dalam rentang angka 0 sampai 1,00. Jika koefisien reliabilitasnya semakin mendekati angka 1,00 maka pengukuran dinilai semakin reliabel sedangkan jika angka koefisien reliabilitasnya mendekati angka 0 maka semakin rendah pula reliabilitasnya (Azwar, 2016). Penelitian ini menggunakan pengujian reliabilitas dengan teknik uji analisis *Alpha Cronbach* menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 28.0.

3. Uji Beda Aitem

Uji daya beda aitem dilakukan untuk mengetahui sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2016). Daya beda aitem yang tinggi yaitu apabila nilai $r_{ix} \geq 0,30$. Namun apabila jumlah aitem yang valid belum mencukupi dapat menurunkan kriteria menjadi 0,25 (Azwar, 2016). Uji daya beda aitem pada penelitian ini menggunakan teknik analisis *product moment* dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 28,0.

F. Metode Analisis Data

Teknik analisisnya berupa analisis statistik yang merupakan metode ilmiah untuk melakukan pengumpulan, penyusunan, penyajian, dan penganalisisan data penelitian yang berbentuk angka, dan digunakan untuk melakukan pencarian kesimpulan yang benar (Hadi, 2015). Penelitian ini memanfaatkan Teknik analisis data yaitu korelasi *product moment* untuk menguji apakah terdapat hubungan antara dua variabel penelitian yang diteliti yaitu adaptabilitas karir dan nilai individu. Data akan diolah menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 28.0.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kanchah Penelitian dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kanchah Penelitian

Orientasi kanchah penelitian adalah tahap awal yang dilakukan oleh peneliti sebelum melakukan penelitian. Orientasi kanchah penelitian bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam menyiapkan keperluan penelitian agar penelitian dapat berjalan optimal. Penelitian ini dilaksanakan secara *online* dengan berfokus pada mahasiswa aktif S1 Universitas Islam Sultan Agung, yang beralamat di Jalan Raya Kaligawe KM. 4, Kota Semarang.

Universitas Islam Sultan Agung atau akrab dikenal dengan UNISSULA merupakan salah satu lembaga yang berada di bawah naungan Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung (YBWSA). Universitas Islam Sultan Agung didirikan sejak tahun 1962, merupakan perguruan tinggi swasta Islam tertua di Jawa Tengah. Bismillah Membangun Generasi Khaira Ummah merupakan motto dari Universitas Islam Sultan Agung yang juga merupakan *World Class Islamic University*. Universitas Islam Sultan Agung memiliki jenjang program studi diploma, sarjana, magister, dan program doktor. Terdapat sebelas fakultas yang dimiliki oleh Universitas Islam Sultan Agung, yakni Fakultas Kedokteran, Fakultas Teknik, Fakultas Hukum, Fakultas Ekonomi, Fakultas Agama Islam, Fakultas Teknologi Industri, Fakultas Psikologi, Fakultas Ilmu Keperawatan, Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi, Fakultas Kedokteran Gigi, serta Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan.

Peneliti memilih Universitas Islam Sultan Agung sebagai lokasi penelitian atas dasar beberapa pertimbangan, yaitu :

- a. Penelitian mengenai hubungan antara nilai individu dengan adaptabilitas karir belum pernah dilakukan di Universitas Islam Sultan Agung.
- b. Karakteristik dan jumlah subjek sesuai dengan syarat penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.
- c. Peneliti cukup memahami lokasi penelitian.

d. Ada izin dari pihak Universitas Islam Sultan Agung.

2. Persiapan Pelaksanaan Penelitian

Persiapan dalam penelitian ini dilakukan untuk meminimalkan kesalahan serta memudahkan proses penelitian. Persiapan dalam penelitian ini meliputi perizinan, penyusunan alat ukur, uji coba alat ukur, diskriminasi aitem dan reliabilitas alat ukur, penjelasannya dijelaskan secara rinci :

a. Perizinan

Perizinan merupakan syarat awal sebelum dilakukan penelitian. Dimulai dengan membuat surat izin penelitian kepada pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang ditujukan kepada Fakultas lain yang sudah ditetapkan oleh peneliti, yaitu Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi dan Fakultas Ekonomi untuk dijadikan sebagai subjek dalam penelitian. Kemudian peneliti mengajukan surat perizinan penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung dengan nomor surat 534/C.1/Psi-SA/VII/2022 kepada Dekan Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Sultan Agung serta nomor surat 532/C.1/Psi-SA/VII/2022 kepada Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung. Setelah mendapatkan izin dari Dekan Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi serta Dekan Fakultas Ekonomi, peneliti membuat surat izin untuk meminta data mahasiswa aktif S1 dari angkatan 2018 dan 2019 dengan nomor surat 535/C.1/Psi-SA/VII/2022 kepada Biro Administrasi Akademik Universitas Islam Sultan Agung untuk menetapkan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian.

b. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data. Alat ukur disusun berdasarkan aspek-aspek suatu variabel. Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala adaptabilitas karir dan skala nilai individu.

Pada penelitian ini terdiri dari skala adaptabilitas karir dan skala nilai individu yang keduanya hanya berisikan aitem-aitem *favorable* yaitu aitem yang mendukung variabel yang akan diukur. Pada skala adaptabilitas karir dan nilai individu dalam penelitian ini tidak terdapat aitem *unfavorable* yakni aitem yang tidak mendukung variabel yang akan diukur.

Penelitian ini mempunyai lima alternatif jawaban yang tersedia. Pada skala adaptabilitas karir memiliki alternatif jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), AS (Agak Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Pada skala nilai individu memiliki alternatif jawaban yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), AS (Agak Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju).

Pemberian skor untuk skala adaptabilitas karir yaitu skor 5 untuk jawaban Sangat Sesuai (SS), skor 4 untuk jawaban Sesuai (S), skor 3 untuk jawaban Agak Sesuai (AS), skor 2 untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), dan skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Pemberian skor pada skala nilai individu sama seperti skala adaptabilitas karir yaitu skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS), skor 4 untuk jawaban Setuju (S), skor 3 untuk jawaban Agak Setuju (AS), skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS), dan skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). Skala dari penelitian ini yaitu:

1) Skala Adaptabilitas Karir

Penyusunan skala adaptabilitas karir menggunakan adaptasi skala *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)-Indonesian Form*, merupakan skala likert lima tingkatan yang terdiri atas 24 aitem *favorable*. Skala adaptabilitas karir dalam penelitian ini merupakan adaptasi skala dari Sulistiani (Sulistiani et al., 2019). Sebaran aitem skala adaptabilitas karir dapat dilihat pada tabel 5 :

Tabel 5. Sebaran Aitem Skala Adaptabilitas Karir

No.	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Un favorable</i>	
1.	Kepedulian	24,10,5,13,18,4	-	6
2.	Kontrol	3,12,22,6,15,20	-	6
3.	Keingintahuan	7,21,11,19,16,2	-	6
4.	Kepercayaan Diri	8,1,9,17,14,23	-	6
	Total	24	-	24

2) Skala Nilai Individu

Penyusunan skala nilai individu menggunakan adaptasi skala *Individual Cultural Values Scale (CVSCALE)-Indonesian Version*, merupakan skala likert lima tingkatan yang terdiri atas 26 aitem favorable. Skala nilai individu dalam penelitian ini merupakan adaptasi skala dari (Didik Wahjudi, Moses L. Singgih, Patdono Suwignjo, 2016). Sebaran aitem skala nilai individu dapat dilihat pada tabel 6 :

Tabel 6. Sebaran Aitem Skala Nilai Individu

No.	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Jarak Kekuasaan	9,21,3,12,16	-	5
2.	Penghindaran Ketidakpastian	22,8,17,2,14	-	5
3.	Kolektivisme	25,7,13,4,18,23	-	6
4.	Orientasi Jangka Panjang	24,1,6,11,19,26	-	6
5.	Maskulin	10,5,15,20	-	4
	Total	26	-	26

c. Uji Coba Alat Ukur

Tahapan selanjutnya adalah uji coba alat ukur. Sebelum alat ukur digunakan untuk penelitian, peneliti melakukan uji coba untuk mengetahui reliabilitas skala dan daya beda aitem. Uji coba alat ukur dilaksanakan pada hari Kamis tanggal 23 Juni 2022 sampai dengan hari Senin tanggal 4 Juli 2022 dengan subjek berjumlah 75 mahasiswa dari 3 fakultas yaitu, Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi, Fakultas Ekonomi, dan Fakultas Psikologi. Uji coba alat ukur ini dilaksanakan melalui survei daring dengan menggunakan platform *google form*. Setelah semua data terkumpul, peneliti memberikan skor sesuai ketentuan kemudian dianalisis menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 28.0.

d. Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Setelah uji coba alat ukur, data yang diperoleh diolah menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 28.0 yang bertujuan untuk mengetahui daya beda dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan untuk penelitian. Pada tahap ini, peneliti melakukan uji daya beda aitem dan estimasi koefisien realibilitas terhadap skala adaptabilitas karir dan nilai individu serta subskala dari skala nilai individu yang sudah melewati tahap pemberian skor sesuai dengan yang telah ditentukan. Uji beda aitem dilakukan untuk mengetahui sejauh mana aitem dapat membedakan individu dalam memiliki atribut yang diukur atau tidak. Batas daya beda minimum yang digunakan peneliti sebagai aturan untuk menentukan apakah aitem valid atau tidak yaitu koefisien korelasi aitem minimal 0,30. Uji daya beda aitem diperoleh melalui analisis product moment dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 28.0. Berikut ini adalah rincian hasil uji daya beda aitem dan reliabilitas aitem masing-masing skala :

1) Skala Adaptabilitas Karir

Berdasarkan hasil perhitungan daya beda aitem untuk skala adaptabilitas karir menunjukkan bahwa keseluruhan aitem berjumlah 24

aitem memiliki daya beda tinggi dengan koefisien daya beda bergerak antara 0,580 sampai 0,843. Estimasi reliabilitas skala uji coba adaptabilitas karir dengan teknik *Alpha Cronbach* dari 24 aitem sebesar 0,968 sehingga skala uji coba adaptabilitas karir dinyatakan reliabel. Sebaran aitem dari skala uji coba adaptabilitas karir dapat dilihat pada tabel 7 :

Tabel 7. Sebaran Daya Beda Aitem Skala Adaptabilitas Karir

No.	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah Daya Beda	
		<i>Favorable</i>	<i>Un- favorable</i>	Rendah	Tinggi
1.	Keigintahuan	24,10,5,13,18,4	-	-	6
2.	Kontrol	3,12,22,6,15,20	-	-	6
3.	Keingintahuan	7,21,11,19,16,2	-	-	6
4.	Kepercayaan Diri	8,1,9,17,14,23	-	-	6
	Total	24	-	-	24

2) Skala Nilai Individu

Berdasarkan hasil perhitungan daya beda aitem untuk skala nilai individu menunjukkan bahwa keseluruhan aitem berjumlah 26 aitem memiliki daya beda tinggi dengan koefisien daya beda bergerak antara 0,368 sampai 0,813. Estimasi reliabilitas skala uji coba nilai individu dengan teknik *Alpha Cronbach* dari 26 aitem sebesar 0,956 sehingga skala uji coba nilai individu dinyatakan reliabel. Sebaran aitem dari skala uji coba nilai individu dapat dilihat pada tabel 8 :

Tabel 8. Sebaran Daya Beda Aitem Skala Nilai Individu

No.	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah Daya Beda	
		<i>Favorable</i>	<i>Un-favorable</i>	Rendah	Tinggi
1.	Jarak Kekuasaan	9,21,3,12,16	-	-	5
2.	Penghindaran Ketidakpastian	22,8,17,2,14	-	-	5
3.	Kolektivisme	25,7,13,4,18,23	-	-	6
4.	Orientasi Jangka Panjang	24,1,6,11,19,26	-	-	6
5.	Maskulin	10,5,15,20	-	-	4
	Total	26	-	-	26

3) Subskala Nilai Individu Aspek Jarak Kekuasaan

Berdasarkan hasil perhitungan daya beda aitem untuk subskala nilai individu aspek jarak kekuasaan menunjukkan bahwa keseluruhan aitem berjumlah 5 aitem memiliki daya beda tinggi dengan koefisien daya beda bergerak antara 0,715 sampai 0,915. Estimasi reliabilitas subskala uji coba nilai individu aspek jarak kekuasaan dengan teknik *Alpha Cronbach* dari 5 aitem sebesar 0,947 sehingga subskala uji coba nilai individu aspek jarak kekuasaan dinyatakan reliabel. Sebaran aitem dari subskala uji coba nilai individu aspek jarak kekuasaan dapat dilihat pada tabel 9 :

Tabel 9. Sebaran Daya Beda Aitem Aspek Jarak Kekuasaan

No.	Aitem	Nomor Aitem		Jumlah Daya Beda	
		F	U	Rendah	Tinggi
1.	Orang-orang di posisi yang lebih tinggi membuat sebagian besar keputusan tanpa harus berkonsultasi dengan orang-orang di bawahnya	9	-	-	1
2.	Orang-orang di posisi yang lebih tinggi sebaiknya jangan terlalu sering meminta pendapat orang-orang di bawahnya	21	-	-	1
3.	Orang-orang di posisi yang lebih tinggi sebaiknya menghindari interaksi sosial dengan orang-orang di bawahnya	3	-	-	1
4.	Orang-orang diposisi lebih rendah sebaiknya setuju dengan keputusan orang-orang di posisi yang lebih tinggi	12	-	-	1
5.	Orang-orang di posisi lebih tinggi seyogyanya jangan memberikan tugas-tugas penting kepada orang-orang di bawahnya	16	-	-	1
	Total	5		-	5

4) Subskala Nilai Individu Aspek Penghindaran Ketidakpastian

Berdasarkan hasil perhitungan daya beda aitem untuk subskala nilai individu aspek penghindaran ketidakpastian menunjukkan bahwa keseluruhan aitem berjumlah 5 aitem memiliki daya beda tinggi dengan koefisien daya beda bergerak antara 0,643 sampai 0,778. Estimasi reliabilitas subskala uji coba nilai individu aspek penghindaran ketidakpastian dengan teknik *Alpha Cronbach* dari 5 aitem sebesar 0,871 sehingga subskala uji coba nilai individu aspek penghindaran ketidakpastian dinyatakan reliabel. Sebaran aitem dari subskala uji coba nilai individu aspek penghindaran ketidakpastian dapat dilihat pada tabel 10 :

Tabel 10. Sebaran Daya Beda Aitem Aspek Penghindaran Ketidakpastian

No.	Aitem	Nomor Aitem		Jumlah Daya Beda	
		F	U	Rendah	Tinggi
1.	Penting untuk memiliki instruksi yang dijabarkan secara rinci sehingga saya selalu tahu apa yang diharapkan untuk saya lakukan	22	-	-	1
2.	Penting untuk mengikuti instruksi dan prosedur dengan cermat	8	-	-	1
3.	Aturan dan regulasi penting karena memberi tahu saya tentang apa yang diharapkan dari saya	17	-	-	1
4.	Standar prosedur kerja sangat membantu saya dalam bekerja	2	-	-	1
5.	Instruksi untuk operasi itu penting bagi saya	14	-	-	1
	Total	5		-	5

5) Subskala Nilai Individu Aspek Kolektivisme

Berdasarkan hasil perhitungan daya beda aitem untuk subskala nilai individu aspek kolektivisme menunjukkan bahwa keseluruhan aitem berjumlah 6 aitem memiliki daya beda tinggi dengan koefisien daya beda bergerak antara 0,642 sampai 0,841. Estimasi reliabilitas subskala uji coba nilai individu aspek kolektivisme dengan teknik *Alpha Cronbach* dari 6 aitem sebesar 0,920 sehingga subskala uji coba nilai individu aspek kolektivisme dinyatakan reliabel. Sebaran aitem dari subskala uji coba nilai individu aspek kolektivisme dapat dilihat pada tabel 11 :

Tabel 11. Sebaran Daya Beda Aitem Aspek Kolektivisme

No.	Aitem	Nomor Aitem		Jumlah Daya Beda	
		F	U	Rendah	Tinggi
1.	Individu sebaiknya mengorbankan kepentingan pribadi untuk kelompok	25	-	-	1
2.	Individu harus tetap dengan kelompok menghadapi kesulitan	7	-	-	1
3.	Kesejahteraan kelompok lebih penting daripada penghargaan individu	13	-	-	1
4.	Kesuksesan kelompok lebih penting daripada kesuksesan individu	4	-	-	1
5.	Individu hanya boleh mengejar tujuan meteka setelah mempertimbangkan kesejahteraan kelompok	18	-	-	1
6.	Loyalitas kelompok harus didorong bahkan jika tujuan individu terabaikan	23	-	-	1
	Total	6	-	-	6

6) Subskala Nilai Individu Aspek Orientasi Jangka Panjang

Berdasarkan hasil perhitungan daya beda aitem untuk subskala nilai individu aspek orientasi jangka panjang menunjukkan bahwa keseluruhan aitem berjumlah 6 aitem memiliki daya beda tinggi dengan koefisien daya beda bergerak antara 0,590 sampai 0,707. Estimasi reliabilitas subskala uji coba nilai individu aspek orientasi jangka panjang dengan teknik *Alpha Cronbach* dari 6 aitem sebesar 0,857 sehingga subskala uji coba nilai individu aspek orientasi jangka panjang dinyatakan reliabel. Sebaran aitem dari subskala uji coba nilai individu aspek orientasi jangka panjang dapat dilihat pada tabel 12 :

Tabel 12. Sebaran Daya Beda Aitem Aspek Orientasi Jangka Panjang

No.	Aitem	Nomor Aitem		Jumlah Daya Beda	
		F	U	Rendah	Tinggi
1.	Saya memiliki pengelolaan uang yang cermat	24	-	-	1
2.	Saya teguh dalam menghadapi tantangan	1	-	-	1
3.	Saya memiliki kemantapan dan stabilitas pribadi	6	-	-	1
4.	Saya memiliki perencanaan jangka panjang	11	-	-	1
5.	Saya mengurangi kesenangan hari ini untuk kesuksesan di masa depan	19	-	-	1
6.	Saya bekerja keras untuk sukses di masa depan	26	-	-	1
	Total	6	-	-	6

7) Subskala Nilai Individu Aspek Maskulin

Berdasarkan hasil perhitungan daya beda aitem untuk subskala nilai individu aspek maskulin menunjukkan bahwa keseluruhan aitem berjumlah 4 aitem memiliki daya beda tinggi dengan koefisien daya beda bergerak antara 0,556 sampai 0,784. Estimasi reliabilitas subskala uji coba nilai individu aspek maskulin dengan teknik *Alpha Cronbach* dari 4 aitem sebesar 0,812 sehingga subskala uji coba nilai individu aspek maskulin dinyatakan reliabel. Sebaran aitem dari subskala uji coba nilai individu aspek maskulin dapat dilihat pada tabel 13 :

Tabel 13. Sebaran Daya Beda Aitem Aspek Maskulin

No.	Aitem	Nomor Aitem		Jumlah Daya Beda	
		F	U	Rendah	Tinggi
1.	Lebih penting bagi pria untuk memiliki karir profesional daripada wanita	10	-	-	1
2.	Pria biasanya memecahkan masalah dengan analisis logis sedangkan wanita biasanya memecahkan masalah dengan intuisi	5	-	-	1
3.	Memecahkan masalah yang sulit biasanya membutuhkan pendekatan aktif dan memaksa yang merupakan ciri khas pria	15	-	-	1
4.	Ada beberapa pekerjaan yang bisa dilakukan pria lebih baik daripada wanita	20	-	-	1
	Total	4		-	4

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada hari Selasa tanggal 5 Juli 2022 sampai dengan hari Jum'at tanggal 29 Juli 2022. Penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan skala penelitian yang berbentuk Google Formulir kepada subjek yang termasuk kriteria penelitian yaitu mahasiswa aktif S1 angkatan 2018 dan 2019 dari Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi, Fakultas Ekonomi, dan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang melalui aplikasi pesan *WhatsApp*. Peneliti

memperkenalkan diri terlebih dahulu kepada subjek sebelum membagikan tautan Google Formulir yang berisi skala penelitian.

Tautan Google Formulir yang dibagikan oleh peneliti terdiri atas 6 bagian, dengan bagian pertama berisikan penjelasan mengenai penelitian yang dilakukan oleh peneliti dan terdapat *inform consent* yang menegaskan bahwa data yang diberikan oleh subjek dijamin kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian saja, peneliti juga memberikan kesempatan kepada subjek untuk bertanya jika terdapat pertanyaan mengenai penelitian yang dapat dikirimkan melalui alamat *email* peneliti. Subjek juga dapat memilih apakah bersedia menjadi subjek penelitian atau tidak. Jika subjek bersedia maka subjek dapat melanjutkan bagian kedua dari Google Formulir, namun bila subjek tidak bersedia maka subjek tidak dapat melanjutkan bagian kedua Google Formulir.

Bagian kedua berisikan identitas subjek seperti nama, jenis kelamin, usia, asal fakultas, serta angkatan subjek. Bagian ketiga yaitu skala 1 dengan bagian atas berisikan petunjuk pengisian skala kemudian terdapat 24 aitem pernyataan yang harus dijawab oleh subjek. Pada bagian keempat berisikan skala 2, pada bagian atas juga terdapat petunjuk pengisian, kemudian terdapat 26 aitem pernyataan. Pada bagian kelima dan keenam merupakan ucapan terimakasih kepada subjek yang telah meluangkan waktu untuk mengisi skala peneliti dan terdapat undian sebagai bentuk apresiasi peneliti.

Pada hari Senin tanggal 18 Juli 2022 peneliti mendapatkan total subjek berjumlah 139 mahasiswa. Pada hari Selasa tanggal 19 Juli 2022 peneliti memutuskan untuk mencari subjek tambahan dengan mendatangi Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi, Fakultas Ekonomi, serta Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Peneliti meminta kontak *WhatsApp* subjek yang ditemui di fakultas-fakultas terkait kemudian memberikan tautan Google Formulir yang sama agar data terhimpun menjadi satu.

Skala yang dapat dikumpulkan oleh peneliti berjumlah 279 mahasiswa dari jumlah total target subjek 237 sampel mahasiswa. Skala yang sudah terisi kemudian dilakukan skoring sesuai ketentuan serta analisis data.

Tabel 14. Data Subjek Penelitian

Fakultas	Angkatan		Jumlah	Angkatan		Jumlah	Total
	2018			2019			
	P	L		P	L		
Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi	21	4	25	31	8	39	64
Fakultas Ekonomi	55	9	64	62	13	75	139
Fakultas Psikologi	33	2	35	36	5	41	76
Total	109	15	124	129	26	155	279

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Pada tahap ini setelah data penelitian terkumpul selanjutnya akan dilakukan analisis data dengan melakukan uji asumsi dan uji hipotesis. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas. Penjelasan hasil perhitungan uji asumsi dan uji hipotesis dijelaskan secara rinci :

1) Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi dengan normal atau tidak normal. Uji normalitas menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Z* dimana data dinyatakan berdistribusi normal apabila skor signifikansi $>0,05$, sedangkan data dengan skor signifikansi $<0,05$ maka data tersebut berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas pada penelitian dapat dilihat pada tabel 15 :

Tabel 15. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Standar Deviasi	Sig.	P	Keterangan
Nilai Individu	95,39	12,774	0,090	>0,05	Normal
Adaptabilitas Karir	100,14	9,905	<0,001	<0,05	Tidak Normal

b. Uji Linieritas

Uji linier dilakukan untuk mengetahui hubungan linier antara variabel bebas dan variabel tergantung. Uji linieritas dilakukan menggunakan F_{linier} . Data dapat dikatakan memiliki hubungan linier apabila signifikansinya $<0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan uji linieritas diperoleh :

1) Nilai Individu

F_{linier} sebesar 1,554 dengan taraf signifikansi 0,017 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai individu dan adaptabilitas karir berhubungan secara linier.

2) Jarak Kekuasaan

F_{linier} sebesar 2,545 dengan taraf signifikansi $<0,001$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa jarak kekuasaan dan adaptabilitas karir berhubungan secara linier.

3) Penghindaran Ketidakpastian

F_{linier} sebesar 3,549 dengan taraf signifikansi $<0,001$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa penghindaran ketidakpastian dan adaptabilitas karir berhubungan secara linier.

4) Kolektivisme

F_{linier} sebesar 2,573 dengan taraf signifikansi $<0,001$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kolektivisme dan adaptabilitas karir berhubungan secara linier.

5) Orientasi Jangka Panjang

F_{linier} sebesar 1,640 dengan taraf signifikansi 0,074 ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa orientasi jangka panjang dan adaptabilitas karir tidak berhubungan secara linier.

6) Maskulin

F_{linier} sebesar 3,986 dengan taraf signifikansi $< 0,001$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa maskulin dan adaptabilitas karir berhubungan secara linier.

2) Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif antara nilai individu dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Sultan Agung Semarang maka perlu dilakukan sebuah uji hipotesis. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Adapun hasil analisis data penelitian menunjukkan hasil secara rinci :

a. Nilai Individu

Koefisien korelasi sebesar 0,512 dengan taraf signifikan sebesar $< 0,001$ ($p < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa ada hubungan yang positif antara nilai individu dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Maka dapat dinyatakan hipotesis diterima.

b. Jarak Kekuasaan

Koefisien korelasi sebesar 0,214 dengan taraf signifikan sebesar $< 0,001$ ($p < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa ada hubungan yang positif antara jarak kekuasaan dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Maka dapat dinyatakan hipotesis diterima.

c. Penghindaran Ketidakpastian

Koefisien korelasi sebesar 0,582 dengan taraf signifikan sebesar $< 0,001$ ($p < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa ada hubungan yang positif antara penghindaran ketidakpastian dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Maka dapat dinyatakan hipotesis diterima.

d. Kolektivisme

Koefisien korelasi sebesar 0,348 dengan taraf signifikan sebesar $<0,001$ ($p<0,05$). Hal ini membuktikan bahwa ada hubungan yang positif antara kolektivisme dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Maka dapat dinyatakan hipotesis diterima.

e. Orientasi Jangka Panjang

Koefisien korelasi sebesar 0,698 dengan taraf signifikan sebesar $<0,001$ ($p<0,05$). Hal ini membuktikan bahwa ada hubungan yang positif antara orientasi jangka Panjang dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Maka dapat dinyatakan hipotesis diterima.

f. Maskulin

Koefisien korelasi sebesar 0,316 dengan taraf signifikan sebesar $<0,001$ ($p<0,05$). Hal ini membuktikan bahwa ada hubungan yang positif antara maskulin dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Maka dapat dinyatakan hipotesis diterima.

D. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi data penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran-gambaran skala skor pada subjek penelitian sebagai penjabar terkait keadaan subjek penelitian terhadap variabel yang diteliti. Kategori subjek dalam penelitian ini dilaksanakan secara normatif berdasarkan model distribusi normal yang bertujuan untuk membagi subjek dalam kelompok-kelompok bertingkat pada setiap variabel yang diteliti (Azwar,2016). Berikut ini merupakan norma kategori yang digunakan:

Tabel 16. Norma Kategori Skor

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1,5 \alpha < X$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,5 \alpha < X \leq \mu + 1,5\alpha$	Tinggi
$\mu - 0,5 \alpha < X \leq \mu + 0,5\alpha$	Sedang
$\mu - 1,5 \alpha < X \leq \mu - 0,5\alpha$	Rendah
$X \leq \mu - 1,5\alpha$	Sangat Rendah

Keterangan:

μ = Mean hipotetik

α = Standar deviasi hipotetik

x = skor yang diperoleh

1. Deskripsi Data Skor Skala Adaptabilitas Karir

Skala adaptabilitas karir terdiri dari 24 aitem berdaya beda tinggi dan masing-masing aitem diberi skor yang berkisar antara 1 sampai 5. Skor minimum yang mungkin didapatkan subjek adalah 24 berasal dari (24×1) dan skor maksimum adalah 120 berasal dari (24×5) . Mean hipotetik sebesar 72 berasal dari $((120+24) : 2)$. Rentang skor skala sebesar 96 berasal dari $(120 - 24)$ yang dibagi menjadi enam satuan deviasi standar, sehingga didapat nilai standar deviasi sebesar 16 berasal dari $(96 : 6)$.

Berdasarkan hasil penelitian empirik deskripsi skor subjek skala adaptabilitas karir diperoleh skor minimum empirik sebesar 71, skor maksimum empirik sebesar 120, mean empirik sebesar 100,14 dan standar deviasi empirik sebesar 9,905. Deskripsi skor skala adaptabilitas karir terinci :

Tabel 17. Deskripsi Skor Skala Adaptabilitas Karir

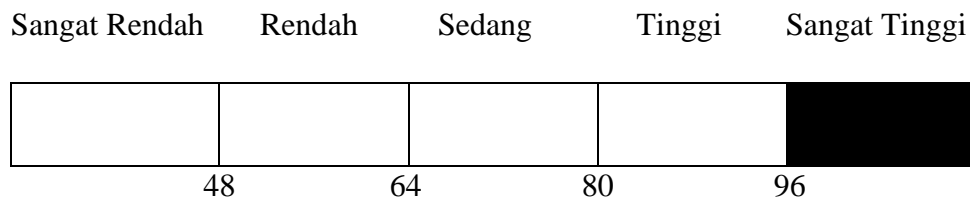
	<i>Empirik</i>	<i>Hipotetik</i>
Skor Minimum	71	24
Skor Maksimum	120	120
Mean (M)	100,14	72
Standar Deviasi (SD)	9,905	16

Berdasarkan mean empirik yang ada pada norma kategorisasi distribusi kelompok subjek diatas, diketahui rentang skor subjek berada dalam kategori sangat tinggi yaitu sebesar 100,14. Adapun deskripsi data variabel skala adaptabilitas karir secara keseluruhan menggunakan norma kategorisasi yang dapat dilihat pada tabel 18 :

Tabel 18. Kategorisasi Skor Skala Adaptabilitas Karir

Norma	Kategorisasi	Jumlah Subjek	Presentase
$96 < X$	Sangat Tinggi	173	62%
$80 < X \leq 96$	Tinggi	98	35,1%
$64 < X \leq 80$	Sedang	8	2,9%
$48 < X \leq 64$	Rendah	0	0%
$X \leq 48$	Sangat Rendah	0	0%
Total		279	100%

Melihat tabel diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat subjek penelitian yang memiliki hasil skor sangat rendah, tidak terdapat subjek penelitian yang memiliki hasil skor rendah, terdapat 8 subjek penelitian yang memiliki hasil skor sedang dengan presentase 2,9%, terdapat 98 subjek penelitian yang memiliki hasil skor tinggi dengan presentase 35,1%, dan terdapat 173 subjek penelitian yang memiliki hasil skor sangat tinggi dengan presentase 62%. Sedangkan kategorisasi subjek pada skala adaptabilitas karir termasuk dalam kategori sangat tinggi. Deskripsi norma kategori data variabel adaptabilitas karir dapat dilihat dalam gambar 1.



Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Adaptabilitas Karir

2. Deskripsi Data Skor Skala Nilai Individu

Skala nilai individu terdiri dari 26 aitem berdaya beda tinggi dan masing-masing aitem diberi skor yang berkisar antara 1 sampai 5. Skor minimum yang mungkin didapatkan subjek adalah 26 berasal dari (26×1) dan skor maksimum adalah 130 berasal dari (26×5) . Mean hipotetik sebesar 78 berasal dari $((130+26) : 2)$. Rentang skor skala sebesar 104 berasal dari $(130 - 26)$ yang dibagi menjadi enam satuan deviasi standar, sehingga didapat nilai standar deviasi sebesar 17,33 berasal dari $(104 : 6)$.

Berdasarkan hasil penelitian empirik deskripsi skor subjek skala nilai individu diperoleh skor minimum empirik sebesar 67, skor maksimum empirik sebesar 130, mean empirik sebesar 95,39 dan standar deviasi empirik sebesar 12,774. Deskripsi skor skala nilai individu terinci :

Tabel 19. Deskripsi Skor Skala Nilai Individu

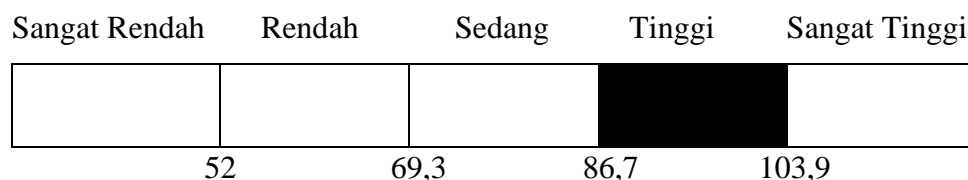
	<i>Empirik</i>	<i>Hipotetik</i>
Skor Minimum	67	26
Skor Maksimum	130	130
Mean (M)	95,39	78
Standar Deviasi (SD)	12,774	17,33

Berdasarkan mean empirik yang ada pada norma kategorisasi distribusi kelompok subjek diatas, diketahui rentang skor subjek berada dalam kategori tinggi sebesar 95,39. Adapun deskripsi data variabel skala nilai individu secara keseluruhan menggunakan norma kategorisasi yang dapat dilihat pada tabel 20 :

Tabel 20. Kategorisasi Skor Skala Nilai Individu

Norma	Kategorisasi	Jumlah Subjek	Presentase
$103,9 < X$	Sangat Tinggi	69	24,7%
$86,7 < X \leq 103,9$	Tinggi	139	49,9%
$69,3 < X \leq 86,7$	Sedang	68	24,4%
$52 < X \leq 69,3$	Rendah	3	1%
$X \leq 52$	Sangat Rendah	0	0%
Total		279	100%

Melihat tabel diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat subjek penelitian yang memiliki hasil skor sangat rendah, terdapat 3 subjek penelitian yang memiliki hasil skor rendah dengan presentase 1%, terdapat 68 subjek penelitian yang memiliki hasil skor sedang dengan presentase 24,4%, terdapat 139 subjek penelitian yang memiliki hasil skor tinggi dengan presentase 49,9%, dan terdapat 69 subjek penelitian yang memiliki hasil skor sangat tinggi dengan presentase 24,7%. Sedangkan kategorisasi subjek pada skala nilai individu termasuk dalam kategori tinggi. Deskripsi norma kategori data variabel nilai individu dapat dilihat dalam gambar 2.



Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Nilai Individu

3. Deskripsi Data Skor Aspek Jarak Kekuasaan

Aspek jarak kekuasaan terdiri dari 5 aitem berdaya beda tinggi dan masing-masing aitem diberi skor yang berkisar antara 1 sampai 5. Skor minimum yang mungkin didapatkan subjek adalah 5 berasal dari (5×1) dan skor maksimum adalah 25 berasal dari (5×5) . Mean hipotetik sebesar 15 berasal dari $((25+5) : 2)$. Rentang skor sebesar 20 berasal dari $(25 - 5)$ yang dibagi menjadi enam satuan deviasi standar, sehingga didapat nilai standar deviasi sebesar 3,33 berasal dari $(20 : 6)$.

Berdasarkan hasil penelitian empirik deskripsi skor subjek pada aspek jarak kekuasaan diperoleh skor minimum empirik sebesar 5, skor maksimum empirik sebesar 25, mean empirik sebesar 14,61 dan standar deviasi empirik sebesar 4,755. Deskripsi skor aspek jarak kekuasaan terinci :

Tabel 21. Deskripsi Skor Aspek Jarak Kekuasaan

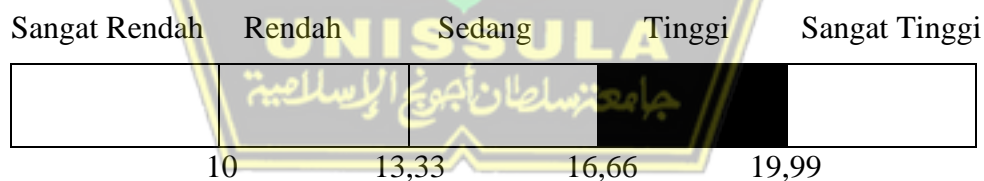
	<i>Empirik</i>	<i>Hipotetik</i>
Skor Minimum	5	5
Skor Maksimum	25	25
Mean (M)	14,61	15
Standar Deviasi (SD)	4,755	3,33

Berdasarkan mean empirik yang ada pada norma kategorisasi distribusi kelompok subjek diatas, diketahui rentang skor subjek berada dalam kategori sedang sebesar 14,61. Adapun deskripsi data variabel aspek jarak kekuasaan secara keseluruhan menggunakan norma kategorisasi yang dapat dilihat pada tabel 22 :

Tabel 22. Kategorisasi Skor Aspek Jarak Kekuasaan

Norma	Kategorisasi	Jumlah Subjek	Presentase
$19,99 < X$	Sangat Tinggi	45	16,1%
$16,66 < X \leq 19,99$	Tinggi	70	25%
$13,33 < X \leq 16,66$	Sedang	41	14,7%
$10 < X \leq 13,33$	Rendah	61	21,9%
$X \leq 10$	Sangat Rendah	62	22,3%
Total		279	100%

Melihat tabel diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat 62 subjek penelitian yang memiliki hasil skor sangat rendah dengan presentase 22,3%, terdapat 61 subjek penelitian yang memiliki hasil skor rendah dengan presentase 21,9%, terdapat 41 subjek penelitian yang memiliki hasil skor sedang dengan presentase 14,7%, terdapat 70 subjek penelitian yang memiliki hasil skor tinggi dengan presentase 25%, dan terdapat 45 subjek penelitian yang memiliki hasil skor sangat tinggi dengan presentase 16,1%. Sedangkan kategorisasi subjek pada aspek jarak kekuasaan termasuk dalam kategori tinggi. Deskripsi norma kategori data aspek jarak kekuasaan dapat dilihat dalam gambar 3.

**Gambar 3. Norma Kategorisasi Aspek Jarak Kekuasaan**

4. Deskripsi Data Skor Aspek Penghindaran Ketidakpastian

Aspek penghindaran ketidakpastian terdiri dari 5 aitem berdaya beda tinggi dan masing-masing aitem diberi skor yang berkisar antara 1 sampai 5. Skor minimum yang mungkin didapatkan subjek adalah 5 berasal dari (5×1) dan skor maksimum adalah 25 berasal dari (5×5) . Mean hipotetik sebesar 15 berasal dari $((25+5) : 2)$. Rentang skor sebesar 20 berasal dari $(25 - 5)$ yang dibagi menjadi

enam satuan deviasi standar, sehingga didapat nilai standar deviasi sebesar 3,33 berasal dari $(20 : 6)$.

Berdasarkan hasil penelitian empirik deskripsi skor subjek pada aspek penghindaran ketidakpastian diperoleh skor minimum empirik sebesar 15, skor maksimum empirik sebesar 25, mean empirik sebesar 20,89 dan standar deviasi empirik sebesar 2,024. Deskripsi skor aspek penghindaran ketidakpastian terinci:

Tabel 23. Deskripsi Skor Aspek Penghindaran Ketidakpastian

	<i>Empirik</i>	<i>Hipotetik</i>
Skor Minimum	15	5
Skor Maksimum	25	25
Mean (M)	20,89	15
Standar Deviasi (SD)	2,024	3,33

Berdasarkan mean empirik yang ada pada norma kategorisasi distribusi kelompok subjek diatas, diketahui rentang skor subjek berada dalam kategori sangat tinggi sebesar 20,89. Adapun deskripsi data variabel aspek penghindaran ketidakpastian secara keseluruhan menggunakan norma kategorisasi yang dapat dilihat pada tabel 24 :

Tabel 24. Kategorisasi Skor Aspek Penghindaran Ketidakpastian

Norma	Kategorisasi	Jumlah Subjek	Presentase
$19,99 < X$	Sangat Tinggi	231	82,8%
$16,66 < X \leq 19,99$	Tinggi	44	15,8%
$13,33 < X \leq 16,66$	Sedang	4	1,4%
$10 < X \leq 13,33$	Rendah	0	0%
$X \leq 10$	Sangat Rendah	0	0%
Total		279	100%

Melihat tabel diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat subjek penelitian yang memiliki hasil skor sangat rendah, tidak terdapat subjek penelitian yang memiliki hasil skor rendah, terdapat 4 subjek penelitian yang memiliki hasil skor sedang dengan presentase 1,4%, terdapat 44 subjek penelitian yang memiliki hasil skor tinggi dengan presentase 15,8%, dan terdapat 231 subjek penelitian yang memiliki hasil skor sangat tinggi dengan presentase 82,8%. Sedangkan kategorisasi subjek pada aspek penghindaran etidakpastian termasuk dalam kategori sangat tinggi. Deskripsi norma kategori data aspek penghindaran ketidakpastian dapat dilihat dalam gambar 4.

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
	10	13,33	16,66	19,99

Gambar 4. Norma Kategorisasi Aspek Penghindaran Ketidakpastian

5. Deskripsi Data Skor Aspek Kolektivisme

Aspek kolektivisme terdiri dari 6 aitem berdaya beda tinggi dan masing-masing aitem diberi skor yang berkisar antara 1 sampai 5. Skor minimum yang mungkin didapatkan subjek adalah 6 berasal dari (6×1) dan skor maksimum adalah 30 berasal dari (6×5) . Mean hipotetik sebesar 18 berasal dari $((30+6) : 2)$. Rentang skor sebesar 24 berasal dari $(30 - 6)$ yang dibagi menjadi enam satuan deviasi standar, sehingga didapat nilai standar deviasi sebesar 4 berasal dari $(24 : 6)$.

Berdasarkan hasil penelitian empirik deskripsi skor subjek pada aspek kolektivisme diperoleh skor minimum empirik sebesar 10, skor maksimum empirik sebesar 30, mean empirik sebesar 21,39 dan standar deviasi empirik sebesar 4,211. Deskripsi skor aspek kolektivisme terinci :

Tabel 25. Deskripsi Skor Aspek Kolektivisme

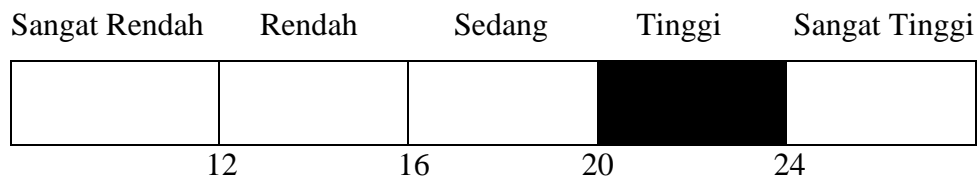
	<i>Empirik</i>	<i>Hipotetik</i>
Skor Minimum	10	6
Skor Maksimum	30	30
Mean (M)	21,39	18
Standar Deviasi (SD)	4,211	4

Berdasarkan mean empirik yang ada pada norma kategorisasi distribusi kelompok subjek diatas, diketahui rentang skor subjek berada dalam kategori tinggi sebesar 21,39. Adapun deskripsi data variabel aspek kolektivisme secara keseluruhan menggunakan norma kategorisasi yang dapat dilihat pada tabel 26 :

Tabel 26. Kategorisasi SkorAspek Kolektivisme

Norma	Kategorisasi	Jumlah Subjek	Presentase
$24 < X$	Sangat Tinggi	56	20%
$20 < X \leq 24$	Tinggi	115	41,2%
$16 < X \leq 20$	Sedang	69	24,8%
$12 < X \leq 16$	Rendah	34	12,2%
$X \leq 12$	Sangat Rendah	5	1,8%
Total		279	100%

Melihat tabel diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat 5 subjek penelitian yang memiliki hasil skor sangat rendah dengan presentase 1,8%, terdapat 34 subjek penelitian yang memiliki hasil skor rendah dengan presentase 12,2%, terdapat 69 subjek penelitian yang memiliki hasil skor sedang dengan presentase 24,8%, terdapat 115 subjek penelitian yang memiliki hasil skor tinggi dengan presentase 41,2%, dan terdapat 56 subjek penelitian yang memiliki hasil skor sangat tinggi dengan presentase 20%. Sedangkan kategorisasi subjek pada aspek kolektivisme termasuk dalam kategori tinggi. Deskripsi norma kategori data aspek kolektivisme dapat dilihat dalam gambar 5.



Gambar 5. Norma Kategorisasi Aspek Kolektivisme

6. Deskripsi Data Skor Aspek Orientasi Jangka Panjang

Aspek orientasi jangka panjang terdiri dari 6 aitem berdaya beda tinggi dan masing-masing aitem diberi skor yang berkisar antara 1 sampai 5. Skor minimum yang mungkin didapatkan subjek adalah 6 berasal dari (6×1) dan skor maksimum adalah 30 berasal dari (6×5) . Mean hipotetik sebesar 18 berasal dari $((30+6) : 2)$. Rentang skor sebesar 24 berasal dari $(30 - 6)$ yang dibagi menjadi enam satuan deviasi standar, sehingga didapat nilai standar deviasi sebesar 4 berasal dari $(24 : 6)$.

Berdasarkan hasil penelitian empirik deskripsi skor subjek pada aspek orientasi jangka panjang diperoleh skor minimum empirik sebesar 14, skor maksimum empirik sebesar 30, mean empirik sebesar 24,44 dan standar deviasi empirik sebesar 2,835. Deskripsi skor aspek orientasi jangka panjang terinci :

Tabel 27. Deskripsi Skor Aspek Orientasi Jangka Panjang

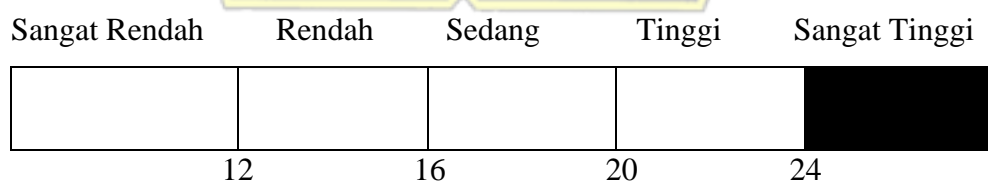
	<i>Empirik</i>	<i>Hipotetik</i>
Skor Minimum	14	6
Skor Maksimum	30	30
Mean (M)	24,44	18
Standar Deviasi (SD)	2,835	4

Berdasarkan mean empirik yang ada pada norma kategorisasi distribusi kelompok subjek diatas, diketahui rentang skor subjek berada dalam kategori sangat tinggi sebesar 24,44. Adapun deskripsi data variabel aspek orientasi jangka panjang secara keseluruhan menggunakan norma kategorisasi yang dapat dilihat pada tabel 28 :

Tabel 28. Kategorisasi Skor Aspek Orientasi Jangka Panjang

Norma	Kategorisasi	Jumlah Subjek	Presentase
$24 < X$	Sangat Tinggi	131	47%
$20 < X \leq 24$	Tinggi	122	43,7%
$16 < X \leq 20$	Sedang	24	8,6%
$12 < X \leq 16$	Rendah	2	0,7%
$X \leq 12$	Sangat Rendah	0	0%
Total		279	100%

Melihat tabel diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat subjek penelitian yang memiliki hasil skor sangat rendah, terdapat 2 subjek penelitian yang memiliki hasil skor rendah dengan presentase 0,7%, terdapat 24 subjek penelitian yang memiliki hasil skor sedang dengan presentase 8,6%, terdapat 122 subjek penelitian yang memiliki hasil skor tinggi dengan presentase 43,7%, dan terdapat 131 subjek penelitian yang memiliki hasil skor sangat tinggi dengan presentase 47%. Sedangkan kategorisasi subjek pada aspek orientasi jangka panjang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Deskripsi norma kategori data aspek orientasi jangka panjang dapat dilihat dalam gambar 6.

**Gambar 6. Norma Kategorisasi Aspek Orientasi Jangka Panjang**

7. Deskripsi Data Skor Aspek Maskulin

Aspek maskulin terdiri dari 4 aitem berdaya beda tinggi dan masing-masing aitem diberi skor yang berkisar antara 1 sampai 5. Skor minimum yang mungkin

didapatkan subjek adalah 4 berasal dari (4 x 1) dan skor maksimum adalah 20 berasal dari (4 x 5). Mean hipotetik sebesar 12 berasal dari $((20 + 4) : 2)$. Rentang skor sebesar 16 berasal dari (20 - 4) yang dibagi menjadi enam satuan deviasi standar, sehingga didapat nilai standar deviasi sebesar 2,66 berasal dari (16 : 6).

Berdasarkan hasil penelitian empirik deskripsi skor subjek pada aspek maskulin diperoleh skor minimum empirik sebesar 7, skor maksimum empirik sebesar 20, mean empirik sebesar 14,05 dan standar deviasi empirik sebesar 2,841. Deskripsi skor aspek maskulin terinci :

Tabel 29. Deskripsi Skor Aspek Maskulin

	<i>Empirik</i>	<i>Hipotetik</i>
Skor Minimum	7	4
Skor Maksimum	20	20
Mean (M)	14,05	12
Standar Deviasi (SD)	2,841	2,66

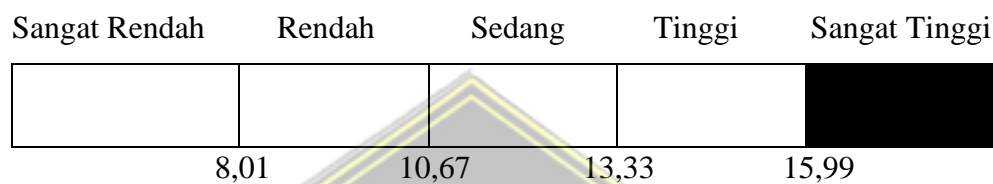
Berdasarkan mean empirik yang ada pada norma kategorisasi distribusi kelompok subjek diatas, diketahui rentang skor subjek berada dalam kategori tinggi sebesar 14,05. Adapun deskripsi data variabel aspek maskulin secara keseluruhan menggunakan norma kategorisasi yang dapat dilihat pada tabel 30 :

Tabel 30. Kategorisasi Skor Aspek Maskulin

Norma	Kategorisasi	Jumlah Subjek	Presentase
15,99 < X	Sangat Tinggi	91	32,6%
13,33 < X ≤ 15,99	Tinggi	78	28%
10,67 < X ≤ 13,33	Sedang	77	27,6%
8,01 < X ≤ 10,67	Rendah	23	8,2%
X ≤ 8,01	Sangat Rendah	10	3,6%
Total		279	100%

Melihat tabel diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat 10 subjek penelitian yang memiliki hasil skor sangat rendah dengan presentase 3,6%,

terdapat 32 subjek penelitian yang memiliki hasil skor rendah dengan presentase 8,2%, terdapat 77 subjek penelitian yang memiliki hasil skor sedang dengan presentase 27,6%, terdapat 78 subjek penelitian yang memiliki hasil skor tinggi dengan presentase 28%, dan terdapat 91 subjek penelitian yang memiliki hasil skor sangat tinggi dengan presentase 32,6%. Sedangkan kategorisasi subjek pada aspek maskulin termasuk dalam kategori sangat tinggi. Deskripsi norma kategori data aspek maskulin dapat dilihat dalam gambar 7.



Gambar 7. Norma Kategorisasi Aspek Maskulin

E. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan positif antara nilai individu dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung. Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan, peneliti memiliki hipotesis yang diuji. Berdasarkan dari hasil uji hipotesis pada variabel nilai individu diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,512 serta taraf signifikansi sebesar $<0,001$ ($p<0,05$). Kondisi ini menunjukkan bahwa nilai individu dengan adaptabilitas karir memiliki hubungan positif yang signifikan, sehingga nilai individu yang tinggi menjadikan adaptabilitas karir menjadi tinggi, sebaliknya jika nilai individu rendah maka menjadikan adaptabilitas karir rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Sumbangan efektif yang didapatkan variabel nilai individu sebesar 26,2% pada adaptabilitas karir, dimana hasil tersebut didapat dari R square yakni 0,262, sedangkan 73,8% adaptabilitas karir dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis pada aspek jarak kekuasaan diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,214 serta taraf signifikansi sebesar $<0,001$ ($p<0,05$). Kondisi ini menunjukkan bahwa jarak kekuasaan dengan adaptabilitas

karir memiliki hubungan positif yang signifikan, sehingga jarak kekuasaan yang tinggi menjadikan adaptabilitas karir menjadi tinggi, sebaliknya jika jarak kekuasaan rendah maka menjadikan adaptabilitas karir rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Sumbangan efektif yang didapatkan aspek jarak kekuasaan sebesar 4,6% pada adaptabilitas karir, dimana hasil tersebut didapat dari R square yakni 0,046, sedangkan 95,4% adaptabilitas karir dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis pada aspek penghindaran ketidakpastian diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,582 serta taraf signifikansi sebesar $<0,001$ ($p<0,05$). Kondisi ini menunjukkan bahwa penghindaran ketidakpastian dengan adaptabilitas karir memiliki hubungan positif yang signifikan, sehingga penghindaran ketidakpastian yang tinggi menjadikan adaptabilitas karir menjadi tinggi, sebaliknya jika penghindaran ketidakpastian rendah maka menjadikan adaptabilitas karir rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Sumbangan efektif yang didapatkan aspek penghindaran ketidakpastian sebesar 33,9% pada adaptabilitas karir, dimana hasil tersebut didapat dari R square yakni 0,339, sedangkan 66,1% adaptabilitas karir dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis pada aspek kolektivisme diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,348 serta taraf signifikansi sebesar $<0,001$ ($p<0,05$). Kondisi ini menunjukkan bahwa kolektivisme dengan adaptabilitas karir memiliki hubungan positif yang signifikan, sehingga kolektivisme yang tinggi menjadikan adaptabilitas karir menjadi tinggi, sebaliknya jika kolektivisme rendah maka menjadikan adaptabilitas karir rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Sumbangan efektif yang didapatkan aspek kolektivisme sebesar 12,1% pada adaptabilitas karir, dimana hasil tersebut didapat dari R square yakni 0,121, sedangkan 87,9% adaptabilitas karir dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis pada aspek orientasi jangka panjang diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,698 serta taraf signifikansi sebesar $<0,001$ ($p<0,05$). Kondisi ini menunjukkan bahwa orientasi jangka panjang

dengan adaptabilitas karir memiliki hubungan positif yang signifikan, sehingga orientasi jangka panjang yang tinggi menjadikan adaptabilitas karir menjadi tinggi, sebaliknya jika orientasi jangka panjang rendah maka menjadikan adaptabilitas karir rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Sumbangan efektif yang didapatkan aspek orientasi jangka panjang sebesar 48,7% pada adaptabilitas karir, dimana hasil tersebut didapat dari R square yakni 0,487, sedangkan 51,3% adaptabilitas karir dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis pada aspek maskulin diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,316 serta taraf signifikansi sebesar $<0,001$ ($p < 0,05$). Kondisi ini menunjukkan bahwa maskulin dengan adaptabilitas karir memiliki hubungan positif yang signifikan, sehingga maskulin yang tinggi menjadikan adaptabilitas karir menjadi tinggi, sebaliknya jika maskulin rendah maka menjadikan adaptabilitas karir rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Sumbangan efektif yang didapatkan aspek maskulin sebesar 10% pada adaptabilitas karir, dimana hasil tersebut didapat dari R square yakni 0,100, sedangkan 90% adaptabilitas karir dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

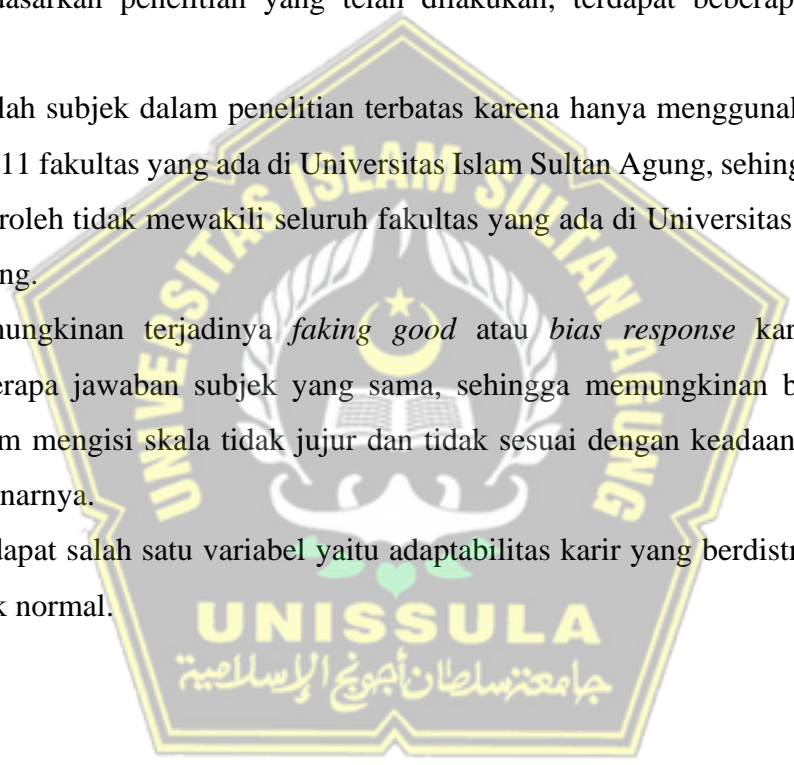
Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Al Ghifary Athilla Lutfi tahun 2019 yang menunjukkan bahwa, individu yang memiliki penetapan tujuan yang jelas cenderung memiliki adaptabilitas karir yang tinggi. Penetapan tujuan merupakan salah satu hal yang terdapat dalam aspek kepedulian karir. Kepedulian karir merupakan salah satu aspek yang diukur dalam adaptabilitas karir, dimana individu yang memiliki kepedulian karir akan memikirkan tentang karir masa depan dan dengan penetapan tujuan yang jelas maka akan semakin memudahkan individu dalam mencapai tujuan karirnya (Lutfi et al., 2019). Hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Wijaya Andi (Pranoto, 2020) menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara nilai-nilai Indonesia dengan adaptabilitas karir pada siswa SMK NU Ungaran, dimana siswa yang meyakini nilai-nilai Indonesia memiliki kepedulian, kontrol diri, keingintahuan dan kepercayaan diri yang lebih besar dibanding siswa yang tidak

meyakini nilai-nilai Indonesia. *Indonesian values* dalam penelitian yang dilakukan oleh Wijaya pada prinsipnya serupa dengan nilai individu, sehingga sama halnya dengan hasil penelitian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara nilai individu dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung.

F. Kelemahan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa kelemahan yaitu:

1. Jumlah subjek dalam penelitian terbatas karena hanya menggunakan sampel 3 dari 11 fakultas yang ada di Universitas Islam Sultan Agung, sehingga data yang diperoleh tidak mewakili seluruh fakultas yang ada di Universitas Islam Sultan Agung.
2. Kemungkinan terjadinya *faking good* atau *bias response* karena terdapat beberapa jawaban subjek yang sama, sehingga memungkinkan bahwa subjek dalam mengisi skala tidak jujur dan tidak sesuai dengan keadaan subjek yang sebenarnya.
3. Terdapat salah satu variabel yaitu adaptabilitas karir yang berdistribusi dengan tidak normal.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Hipotesis₁ dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara nilai individu dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Univeritas Islam Sultan Agung. Artinya semakin dalam nilai individu yang diyakini oleh mahasiswa menjadikan mahasiswa memiliki kepedulian, kontrol diri, keingintahuan dan kepercayaan diri atas karir masa depan yang lebih besar dibanding mahasiswa yang tidak meyakini nilai individu.

Hipotesis₂ dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara jarak kekuasaan dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Univeritas Islam Sultan Agung. Artinya jarak kekuasaan yang tinggi menjadikan mahasiswa memiliki kepedulian, kontrol diri, keingintahuan dan kepercayaan diri atas karir masa depan yang lebih besar dibanding mahasiswa dengan jarak kekuasaan rendah.

Hipotesis₃ dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara tingkat penghindaran ketidakpastian dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Univeritas Islam Sultan Agung. Artinya penghindaran ketidakpastian mahasiswa yang tinggi menjadikan mahasiswa memiliki kepedulian, kontrol diri, keingintahuan dan kepercayaan diri atas karir masa depan yang lebih besar dibanding mahasiswa dengan tingkat penghindaran ketidakpastian rendah.

Hipotesis₄ dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara kolektivisme dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Univeritas Islam Sultan Agung. Artinya kolektivisme mahasiswa yang tinggi menjadikan mahasiswa memiliki kepedulian, kontrol diri, keingintahuan dan kepercayaan diri atas karir masa depan yang lebih besar dibanding mahasiswa dengan tingkat kolektivisme rendah.

Hipotesis₅ dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara orientasi jangka panjang dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung. Artinya mahasiswa yang memiliki orientasi jangka panjang menunjukkan kepedulian, kontrol diri, keingintahuan dan kepercayaan diri atas karir masa depan yang lebih besar dibanding mahasiswa dengan orientasi jangka pendek.

Hipotesis₆ dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara maskulin dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung. Artinya mahasiswa dengan tingkat maskulin yang tinggi memiliki kepedulian, kontrol diri, keingintahuan dan kepercayaan diri atas karir masa depan yang lebih besar dibanding mahasiswa dengan tingkat maskulin rendah.

B. Saran

1. Bagi Mahasiswa

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, mahasiswa diharapkan untuk dapat mempertahankan atau meningkatkan adaptabilitas karirnya dengan lebih memahami nilai individu yang diyakini. Nilai individu seseorang dapat berubah atau berkembang disebabkan oleh banyak faktor-faktor, salah satunya yaitu faktor usia dan tingkat pendidikan seseorang. Dengan lebih memahami nilai individu yang diyakini serta semakin dalam meyakini nilai individu, diharapkan mahasiswa dapat meningkatkan adaptabilitas karir serta bermanfaat dalam menjalani kehidupan sehari-hari.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama disarankan untuk menambah atau dapat pula untuk menganalisis faktor-faktor lain yang mempengaruhi adaptabilitas karir seperti budaya, pekerjaan, serta kondisi lingkungan sekitar. Peneliti selanjutnya juga dapat meneliti variabel-variabel lain yang memungkinkan memiliki pengaruh adaptabilitas karir seperti regulasi emosi dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkhatib, O. J., & Abdou, A. (2018). An ethical (descriptive) framework for judgment of actions and decisions in the construction industry and engineering—Part I. *Science and Engineering Ethics*, 24(2), 585–606. <https://doi.org/10.1007/s11948-017-9895-1>
- Arieli, S., Sagiv, L., & Roccas, S. (2020). Values at work: The impact of personal values in organisations. *Applied Psychology*, 69(2), 230–275. <https://doi.org/10.1111/apps.12181>
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi edisi 2* (2nd ed.). Pustaka Pelajar9799289084.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2020). Hasil survei sosial demografi dampak covid-19 2020. In *Badan Pusat Statistik: Vol.* (Issue).
- Borualogo, I. S., & Qodariah, S. (2018). Studi sistem nilai pada mahasiswa etnik Batak, Minang, Jawa, dan Sunda di Bandung sebuah tinjauan psikologi lintas budaya. *Prosiding SNaPP: Sosial, Ekonomi Dan Humaniora*, 4(1), 99–106.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219–229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004>
- Danuri, & Maisaroh, S. (2019). Metodologi penelitian. In *Samudra Biru*.
- Didik Wahjudi, Moses L. Singgih, Patdonō Suwignjo, I. B. (2016). *Indonesian Version of CVSCALE*. <https://Sites.Hofstra.Edu/Boonghee-Yoo/Cvscale/>. <https://sites.hofstra.edu/boonghee-yoo/cvscale/>
- DiFonzo, N., & Bordia, P. (1998). Reproduced with permission of the copyright owner . Further reproduction prohibited without. *Journal of Allergy and Clinical Immunology*, 130(2), 556. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jaci.2012.05.050>
- Feather, N. T., & Mckee, I. R. (2008). Values and prejudice: Predictors of attitudes towards Australian Aborigines. *Australian Journal of Psychology*, 60(2), 80–90. <https://doi.org/10.1080/00049530701449513>
- Hadi, S. (2015). *Statistik*. Pustaka Pelajar.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>
- Hofstede, G. J. A. N. (2005). *Cultures and organizations: Software of the mind (Executive Book Summary)*.

- Klehe, U. C., Zikic, J., Van Vianen, A. E. M., & De Pater, I. E. (2011). Career adaptability, turnover and loyalty during organizational downsizing. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 217–229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.01.004>
- 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>
- Lutfi, A. G. A., Hidayatullah, M. S., & Yuserina, F. (2019). Pada peserta didik smk telkom Banjarbaru relationship between goals with career adaptability in students in smk. *Jurnal Kognisia*, 2(2), 37–42. <http://ppjp.ulm.ac.id/journals/index.php/kog/article/download/1638/1309>
- Mayadewi, P., & Rosely, E. (2016). Penilaian budaya organisasi perguruan tinggi menggunakan values survey module 2013 Hofstede di universitas telkom Bandung. *Seminat Nasional Sistem Informasi Indonesia, November*, 1–11. <https://www.researchgate.net/publication/312344823>
- Negru-Subtirica, O., Pop, E. I., & Crocetti, E. (2015). Developmental trajectories and reciprocal associations between career adaptability and vocational identity: A three-wave longitudinal study with adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 88(37), 131–142. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.004>
- Nuha, M. Y. (2018). Validitas konstruk instrumen adaptabilitas karier bidang kelistrikan. *Jurnal Edukasi Elektro*, 2(1), 24–34. <https://doi.org/10.21831/jee.v2i1.19944>
- Oyserman, D. (1983). *International encyclopedia of the social and behavioral sciences psychology (hlm. 16150-16153)*. New York: Elsevier Science (pp. 16150–16153).
- Patton, W., & Lokan, J. (2001). Perspectives on Donald Super's construct of career maturity. *Internat. Jnl. for Educational and Vocational Guidance*, 1, 31–48.
- Posner, B. Z., Randolph, W. A., & Schmidt, W. H. (1987). Managerial values across functions: A source of organizational problems. *Group & Organization Management*, 12(4), 373–385. <https://doi.org/10.1177/105960118701200402>
- Pranoto, W. A. (2020). *Indonesian values dan adaptabilitas karir (career adaptability) pada siswa smk nu Ungaran*. 2(November), 282–291.
- 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., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>

- 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. (2012). An Overview of the Schwartz theory of basic values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1–20. <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116>
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Alfabeta.
- Sulistiani, W., Suminar, D. R., & Hendriani, W. (2019). The career adapt-abilities scale-Indonesian form: Psychometric properties and construct validity. *Proceeding of the 4 Th International Conference on Education, Vol. 4, Issue 2, 2018, Pp. 1-9, 4(June 2020), 01–09*. <https://doi.org/10.17501/24246700.2018.4201>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9(2), 194–201. <https://doi.org/10.1080/03069888108258214>
- Yoo, B., Donthu, N., & Lenartowicz, T. (2011). Measuring Hofstede’s five dimensions of cultural values at the individual level: Development and validation of CVSCALE. *Journal of International Consumer Marketing*, 23(3–4), 193–210. <https://doi.org/10.1080/08961530.2011.578059>