

**PERBEDAAN ADAPTABILITAS KARIR DITINJAU DARI
PERSONAL GROWTH INITIATIVE DAN JENIS KELAMIN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk
Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1)
Psikologi (S.Psi)



Hizhwah Aqidatul Izzah

J01217021

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Perbedaan Adaptabilitas Karir ditinjau dari *Personal Growth Initiative* dan Jenis Kelamin" merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 14 Juli 2022



METERAI
TEMPEL
DA39FAJX554953506

Muzhwan Aqidatul Izzah

HALAMAN PERSetujuan

SKRIPSI

“Perbedaan Adaptabilitas Karier Ditinjau dari *Personal Growth Initiative* dan Gender”

Oleh:

Hizhwah Aqidatul Izzah

NIM. J01217021

Telah disetujui untuk diajukan pada Sidang Ujian Skripsi

Surabaya, 14 Juli 2022

Dosen Pembimbing



Soffy Balgies M.Psi Psikolog
NIP. 197609222009122001

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PERBEDAAN ADAPTABILITAS KARIR DITINJAU DARI *PERSONAL GROWTH INITIATIVE* DAN JENIS KELAMIN

Yang disusun oleh:
Hizhwah Aqidatul Izzah
J01217021

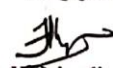
Telah dipertahankan di depan Tim
Penguji Pada Tanggal 27 Juli 2022

 Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
Prof. Dr. Abdul Muhid, M.Si
NIP. 197502052003121002

Susunan Tim
Penguji I,


Soffy Barries, M.Psi, Psikolog
NIP. 197609222009122001

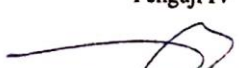
Penguji II,


Dr. H. Jainudin, M.Si
NIP. 196205081991031002

Penguji III


Tatik Mukhoyyaroh, S.Psi. M.Si
NIP. 197605112009122002

Penguji IV


Rizma Fithri, S.Psi, M.Si
NIP. 197403121999032001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax. 031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Hizwah Aqidatul Izzah
NIM : J01217021
Fakultas/Jurusan : Psikologi dan Kesehatan/Psikologi
E-mail address : hizwahizzah@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk membenarkan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Perbedaan Adaptabilitas Karir Ditinjau dari *Personal Growth Initiative* dan Jenis Kelamin

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 30 Oktober 2022

Penulis

(Hizwah Aqidatul Izzah)

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the difference of career adaptability based on personal growth initiative and sex of the fresh graduate employees. The subject of this study were fresh graduate. This research uses quantitative research method with the type of comparative research. Data collected in this study are adapted from career adaptability scale which was adapted from the previous studies, namely career-adapt ability scale (CAAS), and modification from Personal Growth Initiative Scale-II (PGIS-II). The analysis of this study uses 2-Way Anova with the help of SPSS 20,0 ver. The resultss of this study obtained the value sig. 0,154 ($>0,05$) which menas the are not significant positive difference level of career adaptability based on the personal growth initiative and jenis kelamin, meaning that the interaction between personal growth initiative and jenis kelamin did not make any difference upon career adaptability.

Keyword: career adaptability, personal growth initiative, sex, fresh graduate employees



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	v
HALAMAN PUBLIKASI	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
INTISARI.....	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Keaslian Penelitian	10
D. Tujuan Penelitian.....	14
E. Manfaat Penelitian.....	14
F. Sistematika Pembahasan	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA	17
A. Adaptabilitas Karir	17
B. <i>Personal Growth Initiative</i>	24
C. Jenis kelamin	29
D. Perbedaan Adaptabilitas Karir ditinjau dari <i>Personal Growth Initiative</i> dan Jenis kelamin.....	30
E. Kerangka Teoritik	33
F. Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
A. Rancangan Penelitian	39
B. Identifikasi Variabel	40
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	41
D. Populasi, Teknik Sampling, dan Sampel.....	42
E. Instrumen penelitian	45
F. Analisis data	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Hasil Penelitian	55
B. Pengujian Hipotesis.....	70
C. Pembahasan.....	73
BAB V PENUTUP.....	87

A. Kesimpulan	87
B. Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN.....	97



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Sampel Subjek	44
Tabel 3.2 Penilaian Skala Likert	46
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Skala Adaptabilitas Karir (CAAS)	47
Tabel 3.4 Sebaran Aitem Hasil Uji Validitas Skala Adaptabilitas Karir	48
Tabel 3.5 Hasil Reliabilitas Skala Adaptabilitas Karir	49
Tabel 3.6 <i>Blue Print</i> Skala <i>Personal Growth Initiative</i> (PGIS-II)	50
Tabel 3.7 Sebaran Aitem Hasil Uji Validitas Skala <i>Personal Growth Initiative</i>	51
Tabel 3.8 Hasil Reliabilitas Skala <i>Personal Growth Initiative</i>	51
Tabel 3.9 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	52
Tabel 3.10 Hasil Uji Homogenitas	53
Tabel 4.1 Deskripsi Subjek Penelitian berdasarkan Jenis kelamin	57
Tabel 4.2 Hasil Uji Beda Jenis kelamin	58
Tabel 4.3 Hasil Analisis Silang Jenis kelamin dengan Adaptabilitas Karir dan <i>Personal Growth Initiative</i>	58
Tabel 4.4 Deskripsi Subjek Penelitian berdasarkan Usia	60
Tabel 4.5 Deskripsi Subjek Penelitian berdasarkan Usia	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Silang Usia Terhadap <i>Personal Growth Initiative</i> dan Adaptabilitas Karir	61
Tabel 4.7 Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Pekerjaan	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Beda Jenis Pekerjaan	64
Tabel 4.9 Hasil Analisis Silang Jenis Pekerjaan terhadap Adaptabilitas Karir dan <i>Personal Growth Initiative</i>	64
Tabel 4.10 Deskripsi Subjek Berdasarkan Kondisi Kerja	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Beda Adaptabilitas Karir dan <i>Personal Growth Initiative</i> ditinjau dari Kondisi Kerja	66

Tabel 4.12 Hasil Uji Silang Kategorisasi Variabel dengan Kondisi Kerja	66
Tabel 4.13 Deskripsi Subjek ditinjau dari Lama Bekerja	67
Tabel 4.14 Hasil Uji Beda Lama Waktu Bekerja	68
Tabel 4.15 Hasil Analisis Silang Kategorisasi Adaptabilitas Karir dan <i>Personal Growth Initiative</i> Ditinjau dari Lama Bekerja	69
Tabel 4.16 Deskripsi Statistik	70
Tabel 4.17 Norma Kategorisasi Skor Variabel Penelitian	71
Tabel 4.18 Kategorisasi Skor Subjek	71
Tabel 4.19 Hasil Uji Hipotesis	72
Tabel 4.20 <i>Estimated Marginal Error</i> Adaptabilitas Karir berdasarkan <i>Personal Growth Initiative</i>	74
Tabel 4.21 <i>Estimated Marginal Error</i> Adaptabilitas Karir berdasarkan Jenis kelamin	80
Tabel 4.22 <i>Estimated Marginal Error</i> Adaptabilitas Karir berdasarkan <i>Personal Growth Initiative</i> dan Jenis kelamin	83

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teoritik37



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Adaptabilitas Karir	97
Lampiran 2. Kuesioner <i>Personal Growth Initiative</i>	99
Lampiran 3. Tabulasi Data Penelitian Skala Adaptabilitas Karir	102
Lampiran 4. Tabulasi Data Penelitian Skala <i>Personal Growth Initiative</i>	107
Lampiran 5. Tabulasi Data Jenis Kelamin	112
Lampiran 6. Output Spss Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Adaptabilitas Karir	113
Lampiran 7. Output Spss Uji Validitas dan Reliabilitas Skala <i>Personal Growth Initiative</i>	117
Lampiran 8. Output SPSS Uji Normalitas	121
Lampiran 9. Output SPSS Uji Homogenitas	121
Lampiran 10. Output SPSS Uji 2-Way Anova	121



 UIN SUNAN AMPEL
 S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia pada dasarnya akan menghadapi perubahan dan transisi semasa hidup. Salah satu transisi dalam periode kehidupan adalah transisi dari universitas ke kerja (*school-to-work transition*). Transisi ini akan dilalui oleh lulusan baru yang memutuskan untuk langsung bekerja (Koen et al., 2012). Definisi *fresh graduate* menurut Sagita et al. (2020) adalah individu yang baru saja menyelesaikan jenjang sarjana dan sebelumnya belum memiliki pengalaman kerja sebelumnya. *Fresh graduate* akan melalui *school-to-work transition* sebagai awalan sebelum munculnya perubahan dan transisi lain yang akan lebih sering dihadapi (Murphy et al., 2010). Masa transisi ini harus dapat dijalani dengan baik, pendaat ini didasari oleh pendapat Super & Knasel (1981) yang menekankan bahwa individu yang telah dewasa harus bisa melewati transisi dengan baik.

Arnett (dalam Santrock, 2012) berpendapat bahwa transisi kuliah ke kerja adalah masa menantang bagi seseorang. Pada masa transisi ini mereka akan memutuskan karir apa yang akan mereka pilih serta apakah mereka akan bekerja sesuai dengan jurusan atau memilih bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Karir sendiri didefinisikan oleh Arifin (2017) sebagai posisi yang dimiliki individu dalam satu jabatan di sebuah perusahaan atau seluruh pekerjaan selama hidupnya. Selain itu, karir juga dapat didefinisikan sebagai sebuah perilaku dan sikap yang berhubungan

dengan aktivitas dan pengalaman kerja selama kehidupan seseorang dan akan terus berlanjut.

Keputusan karir yang diambil dan keberhasilan yang tercapai selama masa transisi universitas ke kerja berkemungkinan besar mempengaruhi seluruh karir masa depan Richards (dalam Annuar et al., 2021)). Jika sudah menentukan karir sejak awal, maka seseorang juga akan mengetahui konsekuensi atas keputusannya serta telah merasa siap akan konsekuensi atas pilihannya tersebut. Selain itu, mereka juga akan lebih termotivasi akan pencapaian dan tujuan karir yang telah mereka tetapkan serta tidak mudah menyerah atas munculnya perubahan dan masalah selama perjalanan karir.

Perkembangan teknologi yang semakin pesat membawa pengaruh terhadap dunia kerja, semakin banyak teknologi yang membantu individu untuk menyelesaikan tugasnya dengan lebih efektif dan. Hal tersebut membuat pekerja *fresh graduate* diharapkan dapat selalu *up-to-date* tentang informasi dan teknologi khususnya menguasai teknologi yang diterapkan di perusahaan tempatnya bekerja. Mereka juga harus menjadi fleksibel dan adaptif dalam menghadapi perubahan lingkungan, komunikasi dengan rekan kerja serta atasan dan diharapkan mampu mengikuti ritme kerja di lingkungan kerjanya. Hal ini dikarenakan sejatinya pekerja *fresh graduate* menggantikan seseorang yang menduduki posisi tersebut sebelumnya. Mengingat perubahan ekonomi, sosial, dan teknologi tersebut membuat pekerja *fresh graduate* diharapkan memiliki kapasitas

untuk dapat menyesuaikan, beradaptasi ataupun menunjukkan kemampuan beradaptasi (Johnston, 2018).

Wang & Fu (2015) dalam jurnalnya menyebutkan bahwa terdapat peningkatan jumlah pendaftar dan lulusan sarjana pada beberapa tahun terakhir. Peningkatan paling tinggi terjadi pada tahun 2014, setidaknya terdapat 7.27 juta mahasiswa China lulus dari universitas di China selama musim panas. Peningkatan jumlah sarjana menyebabkan persaingan dunia kerja menjadi semakin ketat. Akan tetapi sebagian besar dari *fresh graduate* tersebut tidak memiliki kemampuan perencanaan karir yang cukup serta kemampuan mencari pekerjaan yang buruk. Hal ini terjadi karena fokus utama dalam pendidikan universitas adalah untuk mendapatkan nilai setinggi mungkin, meskipun pencapaian tersebut tidak selalu berdampak langsung terhadap karir. Kemampuan karir dan sumberdaya yang tidak pasti membuat *fresh graduate* hanya memiliki sedikit kepercayaan diri dalam melalui proses adaptasi karir. Hal tersebut kemudian menjadi masalah krusial bagi lulusan baru di China dan telah menarik peneliti untuk meneliti lebih jauh tentang adaptasi karir.

Penelitian tentang adaptabilitas karir pada pekerja telah sebelumnya dilakukan oleh Murphy et al. (2010) terhadap 10 mahasiswa yang lulus sekitar tiga tahun. Pada penelitian ini, seluruh responden menjelaskan bagaimana mereka mengantisipasi transisi dari universitas ke kerja. Empat responden berekspektasi melalui transisi yang sulit dan enam responden telah membayangkan transisi yang lancar. Hasil penelitian menunjukkan

hasil bahwa sebanyak 6 orang mengalami kendala dalam menghadapi transisi dari universitas ke kerja dan 4 orang lainnya mengaku menjalani transisi dengan lancar dan tanpa hambatan yang besar. Hasil ini mendukung pendapat pentingnya kemampuan adaptasi karir sebagai sarana untuk memahami bagaimana individu dapat mengelola tugas-tugas terprediksi dari pengembangan karir berdasarkan pengalaman kerja dan relasional yang tidak terprediksi (Murphy et al., 2010; Savickas, 1997)

Artikel lain yang membahas tentang adaptabilitas karir ialah ECC (*Engineering Career Center*) UGM (*Careernews*, 2013) yang mengadakan *survey* untuk melihat lama waktu yang dibutuhkan oleh pekerja *fresh graduate* untuk beradaptasi terhadap seluruh aspek pekerjaan. *Survey* ini mencakup 219 responden. Hasil *survey* menyebutkan bahwa terdapat 77% diantaranya menyatakan hanya membutuhkan waktu kurang dari enam bulan untuk mampu beradaptasi. Kemudian 21% responden membutuhkan waktu antara 6-12 bulan, sedangkan sisanya sebanyak 2% responden mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja setelah bekerja lebih dari satu tahun. Semakin tinggi tingkat adaptabilitas karir, semakin mudah menjalani transisi universitas-kerja. Individu dengan tingkat adaptasi karir lebih tinggi akan lebih mampu mengambil keputusan untuk meningkatkan karir serta mempersiapkan perubahan yang terprediksi di lingkungan tersebut (Savickas & Porfeli, 2012).

Pada masa transisi universitas ke kerja akan terdapat masalah dan perubahan yang akan muncul baik dari diri *fresh graduate* itu sendiri

maupun dari lingkungan kerja. dalam hal ini, kemampuan individu menjadi penting untuk beradaptasi selama mengejar karir dan menghadapi lingkungan yang terus berubah di era ini (Coetzee & Harry, 2015). Heang et al. (2019) melakukan sebuah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui masalah-masalah yang sering dihadapi oleh pekerja baru yang juga merupakan *fresh graduate*. Didapatkan hasil bahwa beberapa masalah tersebut antara lain: (i) kurangnya pengetahuan seputar hal-hal teknik terkait kerja, (ii) keterampilan komunikasi yang buruk, (iii) tidak menguasai teknologi, (iv) kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja, (v) kemampuan manajemen stres dan waktu, dan (vi) kurangnya pengalaman langsung.

Selain beberapa masalah tersebut terdapat pula *mismatch* dalam dunia kerja, hal ini terjadi akibat jumlah *fresh graduate* terus meningkat setiap tahunnya akan tetapi tidak semuanya bekerja sesuai dengan prodi, seperti yang dikatakan oleh Plt. Dirjen Pendidikan Tinggi Riset dan Teknologi, Nizam bahwa terdapat sekitar 1,7 juta *fresh graduate* yang lulus setiap tahun (Medcom, 2021/ Putra, 2021). Akan tetapi Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, Nadiem Makarim menyebutkan dalam sebuah dialog yang diunggah di *channel* YouTube Universitas Sumatra pada tanggal 12 November 2021 bahwa dari total sarjana yang lulus setiap tahun hanya maksimal 20% *fresh graduate* yang bekerja sejalan dengan prodi, sedangkan 80% lainnya bekerja dengan latar belakang pendidikan yang tidak sejalan (detik, 2021).

Hal ini menjadikan adanya ketidaksesuaian antara kompetensi yang dibutuhkan di pasar kerja dengan latar belakang pendidikan. Dan juga pada dasarnya para pendatang baru atau pekerja *fresh graduate* memang lebih mungkin mengalami *mismatch* dan pengangguran (International Labour Office, 2011; Kahn, 2010; Monteiro & Almeida, 2015). Selaras dengan pendapat tersebut, Ananto Kusuma selaku Staf Ahli Mendikbudristekt Bidang Inovasi dan Daya Saing, berkata bahwa faktanya lebih dari 40% dari total pekerja di Indonesia mengalami *mismatch* (Antaraneews, 2019).

Beberapa masalah lain yang biasanya muncul saat masa transisi adalah merasa tertekan, tidak percaya diri dengan kemampuan, mudah menyerah. Masalah-masalah tersebut kemudian memunculkan fenomena *job hopping*. Dikutip dari laman okezone.com, yang memaparkan hasil *survey* oleh *CareerBuilder* terdapat sekitar 45% pekerja *fresh graduate* tidak akan bertahan di perusahaan lebih dari 2 tahun (Okezone.com; 2019).

Survey yang sama juga dilakukan oleh Deloitte terhadap 10.000 *millennial* dan menunjukkan hasil bahwa 43% dari pekerja generasi *millennial* berencana untuk menetap pada pekerjaan mereka untuk waktu dua tahun, kemudian setelah dua tahun mereka merencanakan untuk *resign*. Sedangkan hanya terdapat 28% pekerja *fresh graduate* yang merencanakan untuk berkomitmen kerja di perusahaan selama lebih dari dua tahun atau lebih (erekrut.com; 2021). Generasi *millennial* adalah generasi yang lahir antara tahun 1980 sampai 1990 an. Dalam *survey* tersebut juga disebutkan

beberapa alasan yang mendasari *job hopping* antara lain: mencari peluang untuk belajar dan tumbuh, *sense of purpose*, kualitas manajemen, dan peluang naik gaji.

Sebagai data tambahan, peneliti juga melakukan wawancara (23 Mei 2021) kepada tiga orang *fresh graduate* yang lulus pada tahun 2020 dan berasal dari tiga universitas yang berbeda. dua orang telah bekerja selama satu tahun, sedangkan satu orang baru bekerja selama enam bulan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa satu orang yang telah bekerja selama satu tahun telah berpindah pekerjaan sebanyak tiga kali sedangkan dua orang lainnya masih merencanakan perpindahan kerja. Mereka mengungkapkan alasan yang berbeda antara lain: masalah gaji, ingin lebih mengembangkan diri, lingkungan kerja, stres kerja, ketidakmampuan untuk beradaptasi, dan ketidakpuasan kerja.

Perubahan dunia kerja yang cepat dan tantangan karir selama transisi universitas ke kerja menjadikan kemampuan beradaptasi menjadi relevan dan sangat berdampak pada perkembangan karir individu (Bocciardi, et al., 2017; Savickas, 2013). Individu dengan adaptasi karir tinggi akan mampu merencanakan dan mengambil keputusan ketika muncul masalah atau perubahan selama transisi. Oleh sebab itu kemampuan beradaptasi karir menjadi hal yang penting bagi pekerja *fresh graduate*.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat diketahui bahwa kemampuan beradaptasi menjadi sangat penting bagi pekerja *fresh graduate* agar dapat menghadapi masalah dan perubahan selama masa transisi. Hal ini sesuai

dengan pendapat Afifah et al. (2020), bahwa *fresh graduate* memerlukan kemampuan beradaptasi untuk dapat menghadapi tugas-tugas dalam masa transisi (Afifah et al., 2020). Adaptabilitas karir sendiri didefinisikan sebagai kesiapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang bisa diprediksi, untuk mempersiapkan dan turut berpartisipasi dalam peran kerja serta penyesuaian diri akan perubahan yang mungkin terjadi dalam pekerjaan atau kondisi kerja yang tidak dapat diprediksi (Savickas, 1997). Banyak faktor yang dapat menjadikan perbedaan kemampuan adaptabilitas karir pada seseorang. Beberapa faktor tersebut antara lain: *personal growth initiative* (PGI), *grit*, *coping with barriers*, *perception of barriers* (Gregor et al., 2020), jenis kelamin dan *hardiness* (Coetzee & Harry, 2015).

Dari beberapa faktor tersebut, peneliti melihat dua faktor yang perlu diteliti yaitu: *personal growth initiative* dan jenis kelamin. *Personal growth initiative* didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk tumbuh dan berubah yang dilakukan secara aktif dan disengaja (Robitschek et al., 2012). Savickas (1997) dan Super & Knasel (1981) dalam (Robitschek et al., 2012) mengungkapkan bahwa kemampuan *personal growth initiative* penting dalam domain kehidupan dan konsep adaptabilitas karir. Seseorang yang siap untuk selalu bertumbuh dan meningkatkan kualitas pribadi akan mampu menyesuaikan diri dan menyelesaikan hambatan dan perubahan yang akan muncul dalam pekerjaan.

Jenis kelamin merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap adaptabilitas karir (Coetzee & Harry, 2015; Havenga, 2011). Jenis kelamin

adalah perbedaan dalam segi fisik dan biologis antara laki-laki dan perempuan. Di Indonesia sendiri, perbedaan jenis kelamin tidak dapat terpisahkan dari budaya masyarakat yang mengharuskan perempuan untuk serba bisa. Budaya kemudian membuat perempuan terbiasa menghadapi perubahan situasi dan melakukan organisasi dalam kehidupan sehari-hari. Hal tersebut menjadikan perbedaan kemampuan adaptabilitas karir laki-laki dan perempuan.

Alasan peneliti menjadikan *fresh graduate* sebagai subjek adalah karena pekerja *fresh graduate* merupakan individu yang paling berpeluang menghadapi banyak keraguan dan kebimbangan dalam menghadapi situasi yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya. Pekerja *fresh graduate* juga rentan bergonta ganti pekerjaan sehingga akan mempengaruhi perkembangan karir dan akan membuat kerugian bagi perusahaan.

Masa transisi yang dijalani *fresh graduate* merupakan periode penting karena banyak perubahan yang akan dialami dan timbulnya stres akibat ketidakmampuan mengontrol perubahan tersebut dapat berdampak pada perkembangan karir. Individu yang memiliki kemampuan beradaptabilitas karir dan *personal growth initiative* akan mampu menghadapi transisi dengan baik dan menganggap periode ini sebagai sebuah kesempatan untuk tumbuh menjadi individu yang lebih berkualitas dan memiliki daya saing. transisi universitas ke kerja dapat dilalui dengan baik dan perkembangan karir dapat dicapai.

Berdasarkan pemaparan di atas serta didukung oleh penelitian sebelumnya, membuat peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang Perbedaan Adaptabilitas Karir Ditinjau dari *Personal Growth Initiative* dan Jenis kelamin.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat perbedaan adaptabilitas karir ditinjau dari *personal growth initiative* pada pekerja *fresh graduate*?
2. Apakah terdapat perbedaan adaptabilitas karir ditinjau dari jenis kelamin pada pekerja *fresh graduate*?
3. Apakah terdapat terdapat interaksi *personal growth initiative* dan jenis kelamin dalam menentukan adaptabilitas pada pekerja *fresh graduate*?

C. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian serupa yang membahas tentang variabel yang sedang dieliti dalam penelitian ini, tetapi tetap ada perbedaan dalam setiap penelitian. Perbedaan antara penelitian ini dengan sebelumnya terletak pada perbedaan posisi variabel, jumlah dan karakteristik subjek penelitian, dan metode analisis data yang digunakan. Berikut merupakan penjabaran tentang penelitian sebelumnya:

Penelitian tentang adaptabilitas karir dan jenis kelamin telah terlebih dahulu dilakukan oleh Hirschi (2009). Hasil penelitian menyebutkan bahwa jenis kelamin berperan sebagai salah satu variabel demografis dan menjadi prediktor pembeda adaptabilitas karir siswa. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Coetzee & Harry (2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenis kelamin secara signifikan memprediksi adaptabilitas karir. Terdapat perbedaan tingkat adaptabilitas karir pada pria dan wanita pada dimensi *career concern* dan *control*, terutama pada tingkat *career concern*. Perempuan lebih berorientasi positif dan dapat merencanakan masa depan vokasional dengan baik.

Penelitian oleh Gregor et al. (2020) tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karir pada mahasiswa, menyebutkan bahwa *personal growth initiative*, *grit*, *coping with barriers* merupakan prediktor positif adaptabilitas karir. Dengan kata lain *personal growth initiative*, *grit*, *coping with barriers* dapat digunakan untuk membedakan tingkat adaptabilitas karir.

Hou et al. (2012) meneliti tentang jenis kelamin dan adaptabilitas karir. Penelitian mengungkap bahwa jenis kelamin merupakan prediktor adaptabilitas karir. Akan tetapi terdapat perbedaan hasil dengan penelitian sebelumnya karena dalam penelitian ini mahasiswa menunjukkan nilai *mean* yang lebih tinggi daripada mahasiswi dalam tiga dimensi adaptabilitas karir yaitu: *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Hasil tersebut mendukung penelitian oleh Yu (2008 dalam (Hou et al., 2012)). Bahwa laki-laki

memiliki nilai *mean* yang lebih tinggi dari perempuan pada semua dimensi adaptabilitas karir.

Negru-Subtirica & Pop (2016) juga meneliti tentang jenis kelamin dan adaptabilitas karir. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa jenis kelamin merupakan prediktor pembeda adaptabilitas karir. Akan tetapi hasil tersebut tidak terlalu signifikan, jenis kelamin tidak terlalu berpengaruh terhadap adaptabilitas karir karena tingkat adaptabilitas karir laki-laki dan perempuan hanya memiliki selisih sedikit. Sedangkan penelitian (Ghosh & Fouad, 2017) menunjukkan hasil bahwa perbedaan jenis kelamin tidak signifikan dengan kemampuan adaptabilitas karir. Kemungkinan hal itu terjadi karena selama proses perkembangan, laki-laki maupun perempuan memiliki cara pikir dan usaha yang sama untuk menjadi adaptif.

Penelitian tentang *personal growth initiative* dan adaptabilitas karir telah lebih dulu dilakukan oleh Ashton (2013). Penelitian mendapat hasil bahwa *personal growth initiative* memprediksi tiga dimensi adaptabilitas karir (*planfulness*, *exploration*, dan *decision making*). Peneliti juga memperhitungkan efek jenis kelamin dan menunjukkan hasil bahwa perbedaan jenis kelamin pada *personal growth initiative* memprediksi *exploration*. Perempuan memiliki tingkat eksplorasi karir yang lebih baik daripada laki-laki.

Soylu, Siyez, & Ozeren (2021) juga telah melakukan penelitian tentang *personal growth initiative* yang menjadi mediator antara persepsi

jenis kelamin, optimisme karir dan adaptabilitas karir. Penelitian dilakukan terhadap 2255 mahasiswa S1 dari perguruan tinggi negeri terbesar di Turki. Penelitian menemukan bahwa persepsi jenis kelamin egaliter berhubungan dengan optimisme karir dan kemampuan adaptabilitas karir dengan dimediasi oleh *personal growth initiative*. Namun *personal growth initiative* bukan hanya berperan sebagai variabel mediator akan tetapi juga berperan sebagai variabel yang juga berhubungan secara langsung dengan variabel adaptabilitas karir. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa mahasiswa dengan adaptabilitas karir yang tinggi merupakan mahasiswa dengan *personal growth initiative* yang tinggi pula. Semakin tinggi tingkat *personal growth initiative* maka akan semakin tinggi pula tingkat adaptabilitas karir.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya juga terletak pada penempatan variabel, perbedaan subjek penelitian, dan metode analisis data. Beberapa penelitian terdahulu menempatkan *personal growth initiative* sebagai variabel mediator sedangkan dalam penelitian ini *personal growth initiative* berperan sebagai variabel bebas (X1). Perbedaan subjek penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah beberapa penelitian sebelumnya menjadikan siswa, mahasiswa atau pekerja yang sudah bekerja selama beberapa waktu (bukan *fresh graduate*), akan tetapi belum terdapat penelitian tentang hubungan antara *personal growth initiative* dan jenis kelamin terhadap adaptabilitas karir

pada *fresh graduate* S1 yang baru bekerja. Metode analisis data penelitian ini menggunakan *2-Way Anova*.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan adaptabilitas karir ditinjau dari *personal growth initiative* pada pekerja *fresh graduate*.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan adaptabilitas karir ditinjau dari jenis kelamin pada pekerja *fresh graduate*.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya interaksi *personal growth initiative* dan jenis kelamin dalam menentukan adaptabilitas karir pada pekerja *fresh graduate*.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktik sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - 1) Secara teoritis diharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan referensi bagi penelitian selanjutnya serta kontribusi karya ilmiah dalam bidang psikologi. Khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi, terutama yang berhubungan dengan Variabel *personal growth initiative*, jenis kelamin dan adaptabilitas karir pada pekerja *fresh graduate*.

2) Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi penelitian selanjutnya mengenai adaptabilitas karir pada pekerja *fresh graduate*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharap mampu memberikan informasi tentang perbedaan adaptabilitas karir pada pekerja *fresh graduate* dilihat dari *personal growth initiative* dan jenis kelamin.

F. Sistematika Pembahasan

Sub-bab ini akan menjelaskan secara singkat isi dari setiap bab mulai dari BAB I, pendahuan sampai BAB V, penutup. Bab I adalah pendahuluan berisi latar belakang masalah yang didapat dari fenomena-fenomena dan penelitian sebelumnya sehingga terbentuk variabel *independent* dan *dependent* yang kemudian fenomena tersebut akan dijelaskan dalam teori singkat serta alasan yang mendasari pengambilan subjek serta pentingnya melakukan penelitian terkait variabel X dan Y yang dipilih. Kemudian terdapat rumusan masalah berupa tiga pertanyaan dalam penelitian ini, keaslian penelitian dilihat dari beberapa penelitian terdahulu yang mengkaji variabel yang sama dengan skripsi ini, tujuan penelitian dibuat untuk mengetahui apa yang akan di teliti pada skripsi ini, dan yang terakhir adalah manfaat penelitian yang terdiri atas manfaat teoritis dan manfaat praktis.

Bab II ialah kajian pustaka yang berisi kajian-kajian teori dari variabel X1, X2, dan Y yang akan diteliti, yaitu: kajian teori variabel X1

X2 dan Y yang terdiri dari definisi, faktor-faktor yang mempengaruhi, dan dimensi-dimensi setiap variabel. Sub-bab ini juga akan menjelaskan hubungan setiap variabel, kerangka teoritik, dan hipotesis yang dirancang sebagai dasar penelitian ini.

Bab III adalah metode penelitian yang terdiri atas rancangan penelitian, identifikasi variabel X1 (*personal growth initiative*), X2 (jenis kelamin), dan Y (adaptabilitas karir), definisi operasional dari setiap variabel, populasi, teknik sampling beserta sampelnya, instrumen penelitian, dan analisis data juga akan dibahas dalam bab ini.

Bab IV merupakan bab pembahasan yang berisi tentang pembahasan dan analisis data yang didapat dari hasil sebar skala variabel kepada subjek dengan karakteristik yang telah ditentukan. Tahapan dalam penelitian ini juga akan dibahas dalam sub-bab ini, mulai dari persiapan hingga pelaksanaan penelitian, deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan *software SPSS ver.20*. Kemudian sub-bab ini juga akan membahas keseluruhan hasil analisis kemudian menjelaskan keterkaitan hasil penelitaian dengan teori yang dipakai.

Bab V yaitu bab penutup yang merupakan bab terakhir akan berisi kesimpulan yang menjelaskan diterima atau ditolaknya hipotesis penelitian, bab ini juga berisi saran bagi pekerja *fresh graduate* mahasiswa tingkat akhir, dan peneliti selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Adaptabilitas Karir

1. Definisi Adaptabilitas Karir

Adaptabilitas karir adalah kesiapan individu untuk menghadapi perubahan akibat transisi karir. Savickas (dalam Han & Rojewski, 2015), mendefinisikan adaptasi karir sebagai struktur psikososial dimana orang berinteraksi dengan lingkungan dan menggunakan sumber psikologis dalam menghadapi pekerjaan dan transisi karir. Konsep tersebut merupakan pengganti konstruk kematangan karir oleh Donald Super sebagai konstruk utama perkembangan karir karena dinilai lebih dapat menjelaskan perkembangan karir pada orang dewasa (Hadiyani, 2019). Selanjutnya, definisi adaptabilitas karir menurut Savickas (1997) (dalam Bocciardi & Sartori, 2017) adalah kesiapan individu untuk mengatasi tugas-tugas terprediksi dalam mempersiapkan untuk berpartisipasi dalam peran kerja serta kesiapan untuk mengatasi perubahan situasi tidak terprediksi yang mungkin muncul di masa depan.

Lebih lanjut, Savickas (dalam Masuna, 2015) berpendapat bahwa adaptabilitas karir adalah kesiapan dan kemampuan individu dalam menghadapi masa transisi, tugas-tugas vokasional spesifik, perubahan dalam pekerjaan serta kemungkinan trauma yang

muncul setiap saat. Individu dengan kemampuan adaptabilitas karir akan memiliki kesiapan atas kemungkinan masalah serta bagaimana menyelesaikan masalah tersebut. Adaptabilitas karir mencakup kapasitas pengaturan diri dalam pengembangan karir Savickas & Porfeli, 2012 (dalam ÇİZEL, 2018). Dengan kemampuan adaptabilitas karir yang baik, individu akan lebih mengenali kekurangan serta kelebihan diri sehingga rencana perkembangan karir yang disusun lebih realistis dan bertujuan jelas.

Rottinghaus et al. (dalam Ulfah & Akmal, 2019) mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai kecenderungan yang mempengaruhi cara pandang individu atas kapasitas dirinya dalam menghadapi perubahan rencana karir dan tanggung jawab karir, terutama dalam menghadapi kejadian yang tidak terprediksi. Selanjutnya, menurut Guzman & Ok (2013) adaptabilitas karir adalah pengaturan diri, kompetensi psikososial yang membentuk strategi dan tindakan adaptif yang bertujuan untuk mencapai tujuan adaptasi.

Selama proses perkembangan karir, individu akan menggunakan kemampuan pengaturan diri untuk menempatkan diri dan menentukan sikap yang harus diambil ketika dihadapkan dengan masalah atau perubahan yang muncul selama proses tersebut. Seseorang dengan adaptabilitas karir yang baik juga akan melakukan eksplorasi karir sehingga akan memiliki kepercayaan diri akan kemampuan yang dimilikinya. Bahwa ia mampu menjalankan peran

kerja dengan baik dan menghadapi situasi yang tidak terprediksi dalam lingkungan kerja. Sedangkan menurut Brown dan Lent (dalam Nabilah & Indianti, 2019), adaptabilitas karir adalah karakteristik individu dalam menjelaskan kesiapan untuk membangun karier.

Seseorang akan mudah beradaptasi karir seiring dengan penambahan usia dan pengalaman hidup dan interaksi dengan lingkungan, lebih spesifik lagi ketika mereka berhadapan dengan tantangan dan kesulitan dalam setiap tahap karirnya akan membuat individu menjadi lebih mudah beradaptasi karir maupun beradaptasi dalam aspek kehidupan lainnya (Lent & Brown, 2013; Ramadani et al., 2020).

Adaptasi karir terjadi selama kehidupan seseorang sehingga, semakin banyak pengalaman terkait kerja maupun lingkungan kerja akan membuat individu semakin mudah meningkatkan kemampuan beradaptabilitas karir. Individu akan terbiasa menghadapi masalah maupun tantangan yang muncul dalam proses perkembangan karirnya. Kemampuan untuk mengambil keputusan (*decision making*) juga akan meningkat seiring dengan banyaknya informasi dan pengetahuan yang dimiliki. Informasi tersebut akan diolah untuk menyusun beberapa strategi penyelesaian masalah yang memungkinkan untuk digunakan dalam menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi.

Dari beberapa definisi adaptabilitas karir yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa adaptabilitas karir adalah

kesiapan untuk menghadapi tugas dalam peran karir serta kesiapan untuk menghadapi perubahan tidak terprediksi yang akan muncul di masa yang akan datang.

2. Faktor yang Mempengaruhi Adaptabilitas Karir

Penelitian tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karir menurut Hirschi et al. (2015) dan Gregor et al., (2020), yaitu:

a. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja akan membantu individu untuk mengenali tugas atau informasi terkait karir yang akan dipilihnya. Terutama jika pengalaman kerja sejalan dengan minat karir sehingga berpikir bahwa itu merupakan proses perkembangan karir yang dapat individu kendalikan (Gunawan, 2015). Pengalaman kerja juga dapat membuat seseorang lebih dapat mempersiapkan kompetensi yang dibutuhkan dalam merencanakan karir.

b. Jenis kelamin

Jenis kelamin disebut dapat mempengaruhi adaptabilitas karir karena terdapat perbedaan kemampuan untuk mengeksplor informasi dan pengetahuan tentang karir. Perempuan memiliki tingkat eksplorasi yang tinggi jika dibandingkan dengan laki-laki, akan tetapi memiliki kelemahan dalam memutuskan karir daripada laki-laki.

c. Usia

Usia berpengaruh terhadap tingkat adaptabilitas karir seseorang. Setiap perbedaan usia menunjukkan tingkat adaptabilitas karir yang berbeda pula (Gunawan, 2015; Vilhjálmssdóttir & Birna, 2012). Penelitian Vilhjálmssdóttir & Birna (2012) mengungkapkan bahwa individu berusia 15-10 tahun memiliki nilai perencanaan (*concern*) dan eksplorasi (*curiosity*) sangat tinggi. Sedangkan usia yang lebih dari itu memiliki tingkat *control* yang tinggi. Hal ini menunjukkan remaja dihadapkan dengan tugas-tugas perkembangan dan keingintahuan, sebaliknya orang dewasa sudah memiliki kontrol yang baik dalam menghadapti tugas adaptasi.

d. Keluarga

Menurut Bergen (dalam Hirschi et al., 2015) keluarga berperan secara langsung dalam mempengaruhi perkembangan karir individu. Keluarga merupakan pendidikan pertama bagi manusia. Individu menghabiskan lebih dari setengah hidupnya dengan keluarga sehingga dalam perkembangan pola pikir dan pengetahuan sangat berpengaruh.

e. Institusi pendidikan

Institusi berpengaruh terhadap adaptabilitas karir seseorang. Perbedaan kurikulum dan adanya ketentuan praktik

lapangan bagi program studi dan universitas tertentu dapat mempengaruhi kemampuan beradaptabilitas karir.

f. Status sosial-ekonomi

Perbedaan status sosial-ekonomi dalam masyarakat membuat kualitas individu yang berbeda. Individu yang memiliki status tinggi lebih berkesempatan untuk melakukan eksplorasi terkait karir. eksplorasi karir yang semakin sering dilakukan akan membuat individu lebih mengetahui tentang perencanaan karir yang dapat digunakan untuk mencapai karir yang diinginkan.

g. *Personal growth initiative*

Individu yang memiliki *personal growth initiative* akan mudah mengenali peluang pertumbuhan sehingga dalam melakukan perencanaan karir dengan lebih baik

3. Dimensi Adaptabilitas Karir

Dimensi-dimensi adaptabilitas karir menurut Savickas & Porfeli (2012) antara lain:

a. Kepedulian karir (*career concern*)

Perhatian (*concern*) akan masa depan membantu individu melihat ke depan dan mempersiapkan kemungkinan apa saja yang terjadi kedepannya. Perhatian tersebut juga membuat seseorang mempersiapkan kemampuan dan pengetahuan yang berguna bagi kehidupan karir serta memanfaatkan kemampuan tersebut untuk

merencanakan segala sesuatu yang dapat mengembangkan karirnya di masa depan.

b. Pengendalian karir (*career control*)

Memungkinkan seseorang untuk menjadi bertanggung jawab akan disiplin diri, usaha, dan ketekunan dalam pembentukan diri dan lingkungan untuk memenuhi tuntutan di masa depan.

c. Keingintahuan karir (*career curiosity*)

Rasa keingintahuan yang akan mendorong seseorang untuk mengeksplor informasi, pengetahuan, dan kemampuan yang akan berguna dalam berbagai situasi dan peran di masa depan.

d. Keyakinan karir (*career confidence*)

Pengalaman eksplorasi dan aktivitas mengumpulkan informasi akan menghasilkan aspirasi dan membangun kepercayaan diri bahwa individu mampu mengaktualisasikan pilihan untuk mengimplementasikan rancangan hidupnya.

Sehingga saat menjalani tugas vokasional, transisi pekerjaan, atau terjadinya trauma kerja, individu yang dapat beradaptasi dikonseptualisasikan sebagai (a) menjadi peduli akan masa depan vokasional, (b) memiliki kontrol untuk mempersiapkan dan merencanakan masa depan vokasional individu, (c) memenuhi keingintahuan dengan melakukan eksplorasi kemungkinan diri dan

skenario masa depan, dan (d) meningkatkan kepercayaan diri untuk mengejar aspirasi (Savickas & Porfeli, 2012).

B. *Personal Growth Initiative (PGI)*

1. Definisi *Personal Growth Initiative*

Personal growth initiative dalam bahasa Indonesia berarti inisiatif pertumbuhan diri, merupakan daya usaha seseorang untuk mengembangkan diri menjadi versi yang lebih baik. Blackie et al. (2015) mendefinisikan *personal growth initiative* sebagai keinginan yang disengaja untuk memperbaiki kualitas dan keyakinan untuk mengatur tujuan agar dapat meningkat secara optimal. Sedangkan menurut Robitschek (1998) (dalam Weigold et al., 2020), *personal growth initiative* mengacu pada keterampilan yang diperlukan bagi seorang individu untuk melibatkan diri dalam proses pertumbuhan secara aktif dan sengaja.

Perubahan tersebut dilakukan secara intensif dan sadar (de Freitas et al., 2016; Robitschek et al., 2012). Individu melakukan *personal growth initiative* secara sadar karena proses tersebut memang terjadi sepanjang kehidupan manusia dan dibutuhkan untuk dapat menghadapi perubahan dan masalah yang selalu muncul akibat perkembangan zaman dan pertumbuhan manusia itu sendiri. Robitschek & Cook (dalam Saraswati & Amalia, 2019) menyatakan bahwa individu dengan *personal growth initiative* yang tinggi, tidak hanya sadar bahwa dirinya harus berkembang dari masa ke masa, akan

tetapi akan terus melakukan proses perubahan tersebut secara aktif, serta bersungguh-sungguh dalam mencari kesempatan untuk mengembangkan diri.

Individu dengan *personal growth initiative* tinggi tidak mudah terbebani dengan masalah dan perubahan yang muncul, sebaliknya mereka merasa bersemangat karena mendapatkan peluang untuk tumbuh menjadi pribadi dengan kualitas dan kompetensi yang lebih baik. Selanjutnya, Luyckx & Robitschek (2014) mengartikan *personal growth initiative* sebagai keinginan seseorang untuk terus tumbuh dan berkembang meliputi bagaimana mengatur perilaku dan pemrosesan informasi untuk menghadapi perubahan dan hambatan dalam kehidupan personal ataupun kerja.

Individu dengan *personal growth initiative* yang baik juga akan melakukan eksplorasi terkait karir sehingga dapat merumuskan strategi yang akan digunakan dalam menghadapi masalah dan perubahan selama masa transisi karir. Semakin banyak pengalaman individu maka akan semakin baik *personal growth initiative* dan kemampuan menyelesaikan masalah, termasuk masalah yang akan muncul selama masa transisi karir. Selain itu, *personal growth initiative* tidak hanya mencakup sikap atau sifat akan tetapi juga dapat terlihat dalam domain afektif, kognitif, dan perilaku Robitschek (dalam de Freitas, Damásio, Tobo, Kamei, & Koller, 2016).

Perubahan kognitif tersebut adalah mengetahui strategi-strategi yang dapat digunakan untuk mencapai perubahan dan percaya bahwa perubahan tersebut dapat tercapai. Sedangkan perubahan perilaku meliputi terbentuknya fleksibilitas untuk menghadapi masalah, tuntutan, dan perubahan yang muncul dalam pendidikan, kerja, lingkungan, dan domain kehidupan lain. Kemampuan untuk mengidentifikasi dan membuat perubahan pribadi yang mendorong perkembangan positif pada individu, akan membantu individu ketika kondisi kehidupan mereka berubah (seperti: kelahiran anak, promosi jabatan, pernikahan).

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa *personal growth initiative* adalah keinginan untuk terus tumbuh dan berkembang menjadi individu yang lebih baik.

2. Faktor yang Mempengaruhi *Personal growth initiative*

a. *Social self-efficacy*

Smith & Betz (dalam Yang et al., 2016) mendefinisikan *social self-efficacy* sebagai kepercayaan individu akan kemampuannya untuk melibatkan diri dalam tugas-tugas interaksi sosial yang diperlukan untuk memulai dan menjaga hubungan interpersonal. Penelitian oleh Çankaya et al. (2017) menemukan bahwa *social self-efficacy* merupakan prediktor positif *personal growth initiative*. Semakin baik *social self-efficacy*, semakin besar kesiapan siap untuk memulai proses perubahan, membuat rencana untuk menyelesaikan

proses perubahan, secara aktif terlibat dalam proses perubahan, dan akan mencari sumberdaya eksternal untuk mampu tumbuh dan berkembang sebagai pribadi.

b. *Gender perception*

Persepsi gender khususnya gender egaliter yang memisahkan peran gender dalam berbagi tanggung jawab dan lebih dapat menentang persepsi jenis kelamin tradisional yang sangat menjolkan sistem patriarki. Seseorang yang berpandangan egaliter dapat lebih berinisiatif mengembangkan diri dan mengeksplorasi karir dan lingkungan sekitar (Soylu, Siyez, & Ozeren, 2021).

c. *Achievement goal*

Achievement goal adalah tujuan dalam motivasi internal (Saraswati, 2019). Dapat juga diartikan sebagai susunan tujuan untuk mencapai suatu tujuan di masa depan. *Achievement goal* merupakan alasan untuk menyelesaikan tugas. Penelitian yang Saraswati (2019) mengungkapkan bahwa *achievement goal* memiliki pengaruh terhadap *personal growth initiative*. Seseorang yang memiliki *achievement goal* tentu memiliki *personal growth initiative*. Seseorang dengan *achievement goal* akan berkeinginan untuk mengembangkan kompetensi dan keahlian serta menguasai tugasnya.

d. *Parenting style*

Hirata & Kamakura (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa *parenting style* merupakan prediktor *personal growth initiative*. Dari 3 jenis *parenting style* (*authoritative*, *authoritarian*, dan *permissive*), *authoritative* merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap *personal growth initiative*. Anak yang dididik secara *authoritative* akan selalu diarahkan dan dibatasi dalam berperilaku secara rasional, akan tetapi tetap menghormati pendapat anak dan tidak memaksakan pendapat. Gaya pengasuhan ini menjadikan anak menjadi pribadi yang kompeten, bertanggung jawab dan mandiri. Keterlibatan anak dalam berpendapat membuat mereka terbiasa menghadapi situasi yang berbeda sehingga menjadikan mereka selalu siap menghadapi perubahan dan pertumbuhan.

3. Dimensi *Personal Growth Initiative*

Robitschek et al., (2012) menjelaskan empat dimensi dalam *personal growth initiative*, antara lain :

a. Kesiapan untuk berubah (*readiness for change*)

Terdapat banyak perubahan dan transisi selama kehidupan manusia. Individu dengan *personal growth initiative* akan selalu siap dalam menghadapi perubahan yang muncul saat ini maupun kemungkinan transisi di waktu yang akan datang. Individu mengetahui kesiapan diri atas perubahan yang akan dijalani

b. Penuh perencanaan (*planfulness*)

Merancang langkah-langkah yang diperlukan untuk terlibat dalam proses perubahan menjadi individu yang lebih baik. Rencana tersebut di adaptasi untuk diimplementasikan agar tujuan perubahan dapat tercapai. Hal ini mencakup pengetahuan dan kemampuan mencari strategi perkembangan diri.

c. Menggunakan sumber daya (*using resources*)

Individu akan menyadari dan memanfaatkan sumberdaya internal maupun eksternal yang dimiliki. Sumberdaya eksternal dapat berupa meminta bantuan orang lain yang lebih memahami dan berpengalaman saat proses mengembangkan diri.

d. *Intentional behavior*

Melibatkan perilaku yang berorientasi tercapainya tujuan pertumbuhan pribadi. Perilaku tersebut dimunculkan atas dasar kesengajaan dan kesadaran bahwa ia memiliki rencana untuk melakukan perubahan diri.

C. Jenis kelamin

Jenis kelamin adalah perbedaan dalam segi biologis antara laki-laki dan perempuan (Santrock, 2003). Selanjutnya, menurut Baron dan Byrne (2005) jenis kelamin adalah kejantanan atau kewanitaan yang ditentukan oleh faktor genetik pada saat konsepsi sehingga terbentuk perbedaan fisik dalam anatomi. Jenis kelamin berbeda dengan gender karena jenis kelamin merupakan perbedaan biologis yang tampak antara

laki-laki dan perempuan, sedangkan gender merupakan perbedaan peran dan sifat yang terbentuk akibat budaya yang berlanjur dari generasi ke generasi

Menurut Umar (dalam Isnaina, 2017) jenis kelamin merupakan konsep identifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dari aspek non-biologis, yaitu aspek sosial budaya maupun psikologis. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin adalah bentuk identifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dari segi biologis, fisik ataupun karakteristik fisiologis.

D. Perbedaan Adaptabilitas Karir Ditinjau dari *Personal Growth*

***Initiative* dan Jenis Kelamin**

Fresh graduate S1 merupakan mahasiswa yang telah menyelesaikan jenjang pendidikan sarjana di salah satu universitas. Usia rata-rata berkisar antara sekitar 21- 26 tahun. Masa tersebut disebut oleh Arnett (2000) sebagai periode *emerging adulthood*, dimana pada periode ini seseorang akan memulai untuk mengeksplor dan melakukan perubahan dalam hidupnya. Dalam hal ini *fresh graduate* akan mengalami perubahan dan transisi sekolah ke kerja (*school-to-work transition*).

Transisi dari kehidupan pelajar menjadi pekerja menuntut *fresh graduate* untuk selalu siap dan memiliki kepercayaan bahwa dengan kemampuannya, ia akan mampu menangani pekerjaan ataupun tugas yang dibebankan dengan sebaik mungkin. Sebaliknya, apabila tugas tidak dapat terselesaikan dengan baik akan memicu munculnya stres, ketidakpuasan

kerja, serta munculnya fenomena *job hopping*. Berdasarkan hal tersebut, para *fresh graduate* perlu memiliki kemampuan dan kesiapan untuk menghadapi tuntutan dan perubahan dalam dunia kerja, yaitu kemampuan beradaptabilitas karir. Adaptabilitas karir merupakan kesiapan individu dalam menghadapi tuntutan dan perubahan terprediksi ataupun tidak terprediksi (Savickas, 1997). Adaptabilitas karir memiliki empat dimensi, yaitu: *concern, control, curiosity, dan confident*.

Perbedaan adaptabilitas karir pada seseorang dapat disebabkan oleh perbedaan tingkat *personal growth initiative*. *Personal growth initiative* adalah kesiapan individu untuk melakukan perubahan terhadap kualitas diri (Robitschek et al., 2012). *Personal growth initiative* merupakan bagian dari *human agency* yang didefinisikan oleh Bandura (2001) sebagai manusia adalah seorang *agent* yang memiliki kemampuan untuk melakukan perencanaan, disiplin, berkontribusi secara proaktif untuk mencapai sebuah perubahan, dan melakukan evaluasi atas perilaku diri sendiri. Lebih lanjut, Bandura juga menyatakan *human agency* berkorelasi positif dengan perkembangan vokasional. Dimana adaptabilitas karir merupakan salah satu bentuk dari perkembangan vokasional (*vocational identity*). *Human agency* membuat individu percaya bahwa ia memiliki kemampuan untuk mengembangkan dan bertanggung jawab atas karir.

Individu akan menjadi fleksibel terhadap masalah, perubahan, dan usaha untuk beradaptasi jika memiliki kesiapan dan keinginan untuk berubah. Ini didasari hasil penelitian Ashton (2013) yang mengungkapkan

bahwa tingkat adaptabilitas karir seseorang secara signifikan terjadi akibat adanya perbedaan tingkat *personal growth initiative*. Orang dewasa akan lebih mungkin terlibat dalam proses pengembangan keterampilan beradaptasi untuk manajemen karir yang sukses apabila memiliki orientasi pada perubahan peningkatan pribadi (*personal growth*).

Adaptabilitas karir antara laki-laki dan perempuan tentu berbeda, hal ini dapat terlihat dari perbedaan jenis kelamin yang dimiliki. Penelitian terdahulu dari Coetzee & Harry (2015) menyebutkan bahwa tingkat adaptabilitas karir pada agen *call center* wanita di Afrika berbeda dengan tingkat adaptabilitas karir pada pria. Perempuan memiliki tingkat kepedulian karir yang lebih tinggi daripada laki-laki. Hal ini dapat dikaitkan dengan UU pekerjaan kesetaraan peluang kerja bagi perempuan sehingga membuat perempuan lebih peduli dan berorientasi positif. Dapat dikatakan bahwa jenis kelamin yang terbentuk akibat konstruk sosial dan budaya yang berbeda akan mempengaruhi perkembangan adaptabilitas karir seseorang.

Pendapat ini didukung dengan penelitian Han & Rojewski (2015) yang dilakukan di Korea. Akan tetapi terdapat perbedaan hasil dengan penelitian oleh Coetzee & Harry (2015). Pada penelitian ini perempuan memiliki adaptabilitas karir lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki, walaupun perbedaan tersebut kecil. Kemungkinan hal ini berkaitan dengan tanggung jawab keluarga yang lebih besar daripada perempuan serta

kualitas dukungan dari keluarga. Karena di Korea sendiri laki-laki di deskripsikan sebagai pemimpin keluarga.

Menurut Dariyo (2004) perencanaan karir individu dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya adalah jenis kelamin. Masyarakat tidak jarang menilai peran jenis kelamin individu. Masyarakat berpendapat bahwa jenis, tugas dan pekerjaan tertentu dilakukan oleh jenis kelamin tertentu. Perempuan menyadari adanya ketidaksetaraan jenis kelamin dalam menentukan karir sehingga memunculkan motivasi untuk tumbuh dan berubah dengan cara yang unik (Whittaker dan Robitschek, 2001). Hal ini menjadikan perempuan memiliki tingkat adaptabilitas karir yang lebih tinggi karena mereka mengerti akan pentingnya peran karir serta memiliki

Perempuan memiliki tahap perkembangan yang lebih cepat daripada laki-laki, sehingga berpengaruh terhadap cara berpikir mereka (Papalia, Old, & Feldman, 2008). Selain itu, secara kognitif perempuan lebih matang dalam membuat keputusan dan lebih berwawasan terkait dunia kerja.

E. Kerangka Teoritik

Fresh graduate yang baru memasuki dunia harus memiliki tingkat kemampuan adaptabilitas karir yang baik agar dapat menjalani masa transisi karir dan mencapai kepuasan kerja. Adaptabilitas karir sendiri adalah kesiapan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan peran kerja dan lingkungan

kerja. Menurut Maree (2017) sejatinya manusia harus beradaptasi untuk bertahan hidup dan berkembang di semua domain kehidupan. Dalam domain pekerjaan perlu kemampuan beradaptabilitas karir untuk mengasah sumberdaya psikososial yang diperlukan untuk membuat perubahan dalam diri, mencapai kepuasan karir serta kesuksesan. Setiap orang memiliki tingkat adaptabilitas karir yang berbeda karena disebabkan oleh berbagai macam faktor.

Personal growth initiative adalah salah satu faktor penyebab perbedaan tingkat adaptabilitas karir. *Personal growth initiative* adalah sebuah proses mengusahakan untuk perubahan dengan intensitas tertentu yang dilakukan secara sadar dan aktif sehingga menjadi pribadi dengan kemampuan dan pemikiran yang lebih luas dan fleksibel. *Personal growth initiative* merupakan salah satu karakteristik dari *human agency*. Bandura (2001) memaknai *human agency* sebagai konsep bahwa manusia memiliki kapasitas untuk mengarahkan dirinya sendiri di dalam kehidupan dengan proses berpikir, mengatur motivasi dan bertindak sendiri. Lebih lanjut, Bandura juga menyatakan bahwa *human agency* menjadi penentu dalam perkembangan karir seseorang. Individu dengan kategori *personal growth initiative* tinggi akan selalu berpikir bahwa masalah dan perubahan yang muncul selama masa transisi kerja merupakan sebuah kesempatan untuk meningkatkan kemampuan diri.

Sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya, *personal growth initiative* merupakan prediktor pembeda kategori adaptabilitas karir.

artinya, individu dengan kemampuan adaptabilitas karir yang baik dimiliki oleh individu dengan kategori *personal growth initiative* lebih tinggi. Sebaliknya, adaptabilitas karir yang lebih rendah diakibatkan oleh *personal growth initiative* yang lebih rendah pula. Luyckx & Robitschek (dalam Soyly, Siyez, & Ozeren, 2021) menyatakan bahwa individu yang memiliki *personal growth initiative* tinggi akan bekerja secara proaktif dalam pengembangan pribadi mereka dan lebih bersedia untuk berinvestasi dalam karir mereka.

Selain *personal growth initiative*, jenis kelamin juga merupakan faktor yang menyebabkan perbedaan adaptabilitas karir. Jenis kelamin merupakan perbedaan antara laki-laki dan perempuan dari sudut pandang biologis. Bagaimana jenis kelamin berperan dalam membuat perbedaan adaptabilitas karir dapat dijelaskan secara teoritis. Zhang (2010) mengungkapkan bahwa dalam perbedaan jenis kelamin, perempuan cenderung lebih mudah untuk beradaptabilitas karir daripada laki-laki karena perempuan cenderung lebih terarah dalam merencanakan karir dibandingkan dengan laki-laki.

Sejalan dengan pendapat tersebut, beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa kemampuan beradaptabilitas karir antara laki-laki dan perempuan itu berbeda. Di mana perbedaan jenis kelamin akan menentukan kemampuan merencanakan karir, perempuan yang lebih terarah dalam merencanakan karir akan lebih mudah untuk beradaptabilitas

karir, sebaliknya laki-laki yang kurang terarah dalam merencanakan karir mengalami kesulitan untuk beradaptabilitas karir.

Akan tetapi pengaruh jenis kelamin terhadap adaptabilitas karir masih belum pasti. Terdapat beberapa penelitian yang mendapat hasil bahwa perempuan memiliki tingkat adaptabilitas karir lebih tinggi daripada dengan laki-laki (ÇİZEL, 2018; Jiang, 2016). Terdapat pula penelitian yang mengungkapkan bahwa jenis kelamin tidak terlalu berpengaruh secara signifikan terhadap adaptabilitas karir (Negru-Subtirica & Pop, 2016). Selanjutnya juga terdapat beberapa penelitian yang mengungkap bahwa jenis kelamin tidak dapat menjadi penentu perbedaan adaptabilitas karir (Ghosh & Fouad, 2017; Hirschi, 2009; Maggiori, Johnston, Krings, Massoudi, & Rossier, 2013).

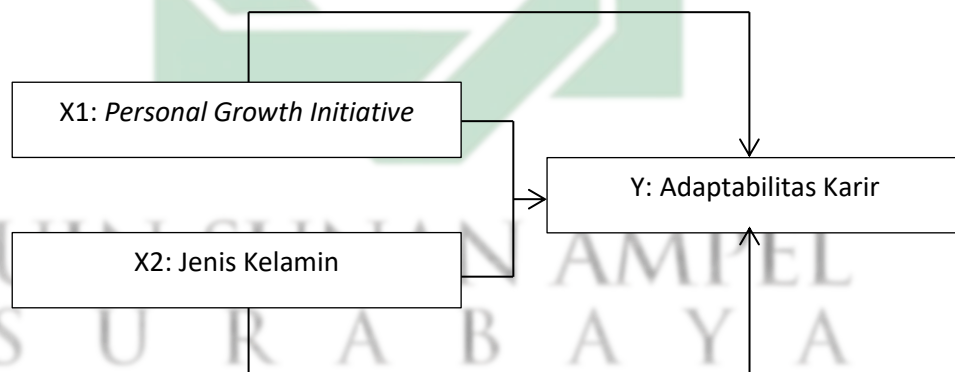
Keseluruhan *personal growth initiative* dan jenis kelamin menjadi penentu dari kemampuan beradaptabilitas karir individu. Individu dengan kemampuan beradaptabilitas karir tinggi dimiliki oleh seseorang dengan *personal growth initiative* yang baik pula serta dibedakan oleh jenis kelamin dalam merencanakan karir sehingga munculnya perubahan dan transisi dalam karir dapat dilalui dengan baik. Dapat juga disimpulkan bahwa laki-laki atau perempuan yang memiliki kategori eksplorasi karir yang tinggi akan memiliki kategori adaptabilitas karir yang juga tinggi.

Dibuktikan oleh penelitian Ashton (2013) yang menemukan bahwa interaksi antara *personal growth initiative* dan jenis kelamin juga berperan dalam adanya perbedaan adaptabilitas karir pada dimensi eksplorasi akan

tetapi tidak pada dimensi adaptabilitas karir yang lain. Whittaker dan Robitschek (2001) berspekulasi bahwa perempuan yang sadar akan peran jenis kelamin dalam penentuan kerja membuat mereka memiliki motivasi untuk tumbuh dan berubah sehingga memiliki tingkat adaptabilitas karir yang lebih tinggi.

Oleh karena itu, perbedaan kemampuan adaptabilitas karir ditentukan oleh kategori *personal growth initiative* dan perbedaan jenis kelamin. Ini menunjukkan bahwa pekerja *fresh graduate* laki-laki maupun perempuan perlu memiliki *personal growth initiative* yang tinggi agar dapat beradaptabilitas karir dengan baik. Berikut merupakan kerangka teoritik dari penelitian ini:

Gambar 2.1 Kerangka Teoritik



F. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah yang telah disusun dan dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya (Sugiyono, 2016). Berdasarkan kerangka teoritik sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat perbedaan adaptabilitas karir ditinjau dari *personal growth initiative* pada pekeja *fresh graduate*.
2. Terdapat perbedaan adaptabilitas karir ditinjau dari jenis kelamin pada pekerja *fresh graduate*.
3. Terdapat interaksi *personal growth initiative* dan jenis kelamin dalam menentukan adaptabilitas karir pada pekerja *fresh graduate*.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sugiono (2016) mengartikan metode penelitian kuantitatif sebagai metode yang bertujuan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat angka atau statistik, dan digunakan untuk uji hipotesis. Jenis kuantitatif komparatif akan digunakan dalam penelitian ini untuk melihat perbedaan adaptabilitas karir ditinjau dari *personal growth initiative* dan jenis kelamin pada pekerja *fresh graduate* S1 yang baru bekerja paling lama dua tahun. pengumpulan data dilakukan menggunakan alat ukur berupa skala hasil adaptasi *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) dan modifikasi *Personal Growth Initiative Scale-II* (PGIS-II).

Rancangan penelitian dimulai dengan menentukan variabel penelitian yang didapat dari beberapa penelitian terdahulu serta fenomena yang terjadi di lapangan, selanjutnya memilih subjek sekaligus menentukan batasan subjek. Kemudian akan berlanjut pada tahap menyusun proposal. Setelah mendapatkan persetujuan atas proposal, maka selanjutnya dilakukan pengambilan data dengan cara menyebar kuesioner secara online melalui *google form* kepada subjek yang dianggap memenuhi kriteria. Data yang telah terkumpul akan diolah menggunakan

Ms. Excel dan selanjutnya akan melakukan analisis menggunakan bantuan aplikasi SPSS 20. Ver.

B. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat atau nilai dari seseorang, sebuah kegiatan atau objek dengan variasi tertentu yang telah dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian menarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Terdapat dua jenis variabel, yaitu:

1. *Independent variable* (X): adalah variabel yang menjadi penyebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel *dependent* (Sugiyono, 2016).
2. *Dependent variable* (Y): adalah variabel terikat, yang mencakup perubahan yang terjadi akibat pengaruh variabel bebas. Variabel ini juga seringkali disebut sebagai variabel konsekuen.

Identifikasi variabel dalam penelitian ini adalah:

Variabel *dependent* (Y) : Adaptabilitas Karir

Variabel *independent* (X) : *Personal Growth Initiative* (X1) dan Jenis Kelamin (X2)

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Adaptabilitas Karir

Adaptabilitas karir sendiri didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk beradaptasi terhadap tugas-tugas terprediksi dalam peran kerja dengan mempersiapkan dan merencanakan karir yang ditandai dengan perilaku eksplorasi informasi terkait karir kemudian menggunakan informasi tersebut untuk merancang dan mematangkan karir. Sehingga terbangun kepercayaan diri dalam mengambil keputusan karir serta mampu menyesuaikan diri dalam situasi yang tak terprediksi yang bisa saja terjadi akibat adanya perubahan pada lingkungan, pekerjaan, dan kondisi kerja. Adapun dimensi-dimensi adaptabilitas karir antara lain: *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*.

2. *Personal Growth Initiative*

Personal growth initiative adalah sebuah proses perubahan untuk menjadi individu yang lebih baik dan menjadi pribadi yang diinginkan dengan melibatkan aspek afektif, kognitif, dan perilaku. *Personal growth initiative* akan diukur menggunakan adaptasi skala *Personal Growth Initiative Scale-II* (PGIS-II) oleh Robitschek et al. (2012) yang mengukur 4 dimensi *personal growth initiative* yaitu: *readiness for change*, *planfulness*, *using resources*, dan *intentional behavior*.

3. Jenis kelamin

Jenis kelamin yang dimaksud adalah pekerja *fresh graduate* laki-laki dan perempuan yang baru bekerja paling lama dua tahun.

D. Populasi, Teknik Sampling, dan Sampel

1. Populasi

Populasi ialah seluruh objek yang akan diteliti mencakup benda hidup atau mati ataupun manusia beserta sifat-sifat yang melekat padanya dapat diamati (Syahrudin & Salim, 2012). Populasi penelitian ini ialah pekerja *fresh graduate* S1 yang baru bekerja paling lama dua tahun. *Fresh graduate* yang dimaksud adalah mahasiswa yang telah menyelesaikan jenjang pendidikan tingkat sarjana (S1) pada tahun 2019-2022 di program studi atau jurusan apapun dan dari universitas negeri atau swasta. Populasi tersebut dipilih karena peneliti ingin data yang didapat bervariasi dan untuk data tambahan dalam penelitian..

2. Sampel

Sampel ialah sebagian dari populasi serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi (Sugiyono, 2016). Karena tidak memungkinkan untuk mempelajari semua yang ada pada populasi maka diambil sampel yang dapat menjadi representatif dari populasi. Rumus Lemeshow digunakan dalam menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini. Rumus ini dipilih karena peneliti tidak

mengetahui secara pasti jumlah *fresh graduate* yang lulus tahun 2019-2022. Berikut rumus Lemeshow (1990), yaitu:

$$n = \frac{Z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2 P (1 - P)}{d^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

z = skor z pada kepercayaan 95% = 1.96

p = maksimal estimasi = 0,5

d = *sampling error* = 10% = 0.5

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diperlukan adalah:

$$n = \frac{Z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2 P (1 - P)}{d^2}$$

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5 (1 - 0,5)}{0,1^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \cdot 0,25}{0,01}$$

$$n = 96,04 = 100$$

Jadi, jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 100 pekerja *fresh graduate* yang bekerja secara *full time*, *part time*, magang, atau *freelance* dengan presentase 50% laki-laki dan 50% perempuan. Presentasi ini dilandaskan atas saran penelitian (Anisa, 2015) untuk menyeimbangkan jumlah partisipan laki-laki dan perempuan untuk

melihat ada tidaknya perbedaan adaptabilitas karir yang signifikan berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 3.1 Jumlah Subjek

Jenis Kelamin	Jumlah Subjek
Laki-laki	50 orang
Perempuan	50 orang
Jumlah	100 orang

3. Teknik Sampling

Teknik *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling* akan digunakan dalam pengambilan sampel. *Nonprobability sampling* tidak memberi kesempatan yang sama pada populasi untuk menjadi sampel. *Purposive sampling* adalah penetapan sampel berdasarkan ketetapan beberapa kriteria khusus terhadap sampel. Kriteria khusus yang harus dimiliki sampel adalah sebagai berikut:

1. Merupakan *fresh graduate* S1 dari perguruan tinggi yang lulus antara tahun 2019-2022
2. Laki-laki atau perempuan
3. Berusia maksimal 20-26 tahun. Penentuan batas usia mengacu pada periode *emerging adulthood* oleh Arnett (2007)
4. Baru bekerja secara *internship*, *freelance*, *part-time* atau *fulltime* paling lama 2 tahun. Penentuan ini berdasarkan Utami (2019) serta hasil *survey* ECC (*Engineering Career Center*) UGM dan *CareerBuilder*, bahwa pekerja *fresh graduate* membutuhkan waktu yang berbeda untuk dapat beradaptasi karir.

E. Instrumen Penelitian

Terdapat dua skala yang digunakan untuk mengambil data, yaitu *Career Adapt-Ability Scale* (CAAS) untuk mengukur variabel adaptabilitas karir dan *Personal Growth Initiative Scale-II* (PGIS-II) untuk mengukur variabel *personal growth initiative*. Untuk skala adaptabilitas karir peneliti melakukan adaptasi skala adaptabilitas karir milik Savickas & Porfeli (2012) dan sebelumnya telah di adaptasi oleh Sulistiani & Handoyo (2018) menjadi versi bahasa Indonesia. Sedangkan untuk skala *personal growth initiative*, peneliti melakukan modifikasi skala yang dikembangkan oleh Robitschek et al. (2012).

Adaptasi skala dilakukan menggunakan prosedur adaptasi instrumen psikologi yang dirancang oleh Borsa, Damásio, & Bandeira (2012). Terdapat enam tahap prosedur adaptasi instrumen, tahap pertama adalah menerjemahkan dari bahasa asal skala asli ke bahasa sasaran. Tahap kedua adalah melakukan sintesis versi translasi, tahap ketiga adalah hasil evaluasi tranlasi akan disintesis oleh ahli. Tahap keempat yaitu evaluasi terhadap target populasi. Tahap kelima yaitu menerjemahkan kembali skala ke bahasa awal untuk mengetahui apakah makna dalam dua bahasa tersebut sama. Kemudian tahap keenam adaah melakukan studi pilot. Namun pada penelitian ini belum mengaplikasikan beberapa tahap adaptasi instrumen yang telah dijelaskan sebelumnya sehingga ini akan menjadi kekurangan dalam penelitian ini.

Kedua skala ini akan menggunakan metode skala Likert yang terdiri dari lima variasi jawaban, yaitu: Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-Kadang (KD), Jarang (J), dan Tidak Pernah (TP). Berikut merupakan tabel penilaian skala Likert:

Tabel 3.2 Penilaian Skala Likert

Respon	Skor	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Selalu	5	1
Sering	4	2
Kadang-kadang	3	3
Jarang	2	4
Tidak pernah	1	5

1. Adaptabilitas Karir
 - a. Alat Ukur

Menggunakan skala hasil adaptasi *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) yang telah dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli (2012) dan telah diadaptasi dalam versi bahasa Indonesia oleh Sulistiani et al. (2019). Skala ini terdiri dari 24 item yang akan diadaptasi dengan menyortir aitem menjadi 19 aitem *favourable* yang dianggap telah mencakup empat dimensi adaptabilitas karir yaitu: *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* dengan format jawaban menggunakan skala likert dengan pemberian nilai antara 1-5.

Tabel 3.3 *Blue Print* Skala Adaptabilitas Karir (CAAS)

Dimensi	Indikator	No. Aitem	jumlah
Kepedulian karir (<i>career concern</i>)	Kesadaran karir	2, 4	2
	Merencanakan karir	3,5	2
	Pandangan akan masa depan karir	1	1
Pengendalian karir (<i>career control</i>)	Ketegasan karir	7, 9	2
	Tanggung jawab atas karir	8, 10	2
	Keinginan/ kemauan karir	6, 11	2
Keingintahuan karir (<i>career curiosity</i>)	Perasaan ingin tahu	16	1
	Mencoba hal baru	12, 14	2
	Mencari informasi karir	13, 15	2
Keyakinan karir (<i>career confident</i>)	Tekun dalam tugas	17, 18	2
	Berusaha keras	19	1
Jumlah			19

b. Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah kemampuan suatu instrumen untuk mengukur atribut yang seharusnya diukur secara akurat (Azwar, 2015). Kelley (dalam Azwar, 2015) menyatakan bahwa validitas ialah pertanyaan tentang apakah tes benar-benar dapat mengukur apa yang akan diukur. Instrumen yang valid artinya instrumen yang digunakan untuk mengambil data itu sesuai (Sugiyono, 2016). Uji validitas dan reliabilitas skala adaptabilitas karir mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.4 Sebaran Aitem Hasil Uji Validitas Skala Adaptabilitas Karir

Aitem	<i>Loading factor</i>	R tabel	Keterangan
aitem 1	0.35	0,195	Aitem valid
aitem 2	0.42	0,195	Aitem valid
aitem 3	0.58	0,195	Aitem valid
aitem 4	0.46	0,195	Aitem valid
aitem 5	0.60	0,195	Aitem valid
aitem 6	0,57	0,195	Aitem valid
aitem 7	0.61	0,195	Aitem valid
aitem 8	0.57	0,195	Aitem valid
aitem 9	0.61	0,195	Aitem valid
aitem 10	0.63	0,195	Aitem valid
aitem 11	0.63	0,195	Aitem valid
aitem 12	0.53	0,195	Aitem valid
aitem 13	0.55	0,195	Aitem valid
aitem 14	0.60	0,195	Aitem valid
aitem 15	0.64	0,195	Aitem valid
aitem 16	0.57	0,195	Aitem valid
aitem 17	0.50	0,195	Aitem valid
aitem 18	0.44	0,195	Aitem valid
aitem 19	0.55	0,195	Aitem valid

Reliabilitas adalah konsistensi hasil *score* pada item-item dalam kuesioner untuk menguji ketepatan penggunaan instrumen penelitian (Budiastuti & Bandur, 2018). Uji reliabilitas dilakukan untuk mencari tahu konsistensi instrumen pengumpulan data yang

digunakan dalam penelitian, apakah akan mendapatkan hasil yang sama jika dilakukan pengukuran ulang. Uji reliabilitas akan dilakukan menggunakan Uji *Alpha's Cronbach*. Rentang penilaian dalam koefisien alpha adalah 0 sampai 1, artinya jika nilai 0 maka tidak reliabel sedangkan jika mendekati 1 berarti reliabilitas sempurna.

Tabel 3.5 Hasil Reliabilitas Skala Adaptabilitas Karir

<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah aitem
0.87	19

Berdasarkan tabel 3.4 dan 3.5 dapat ditarik kesimpulan bahwa skala terdiri dari 19 aitem valid dan reliabel dengan nilai koefisien reliabilitas 0,87.

2. *Personal Growth Initiative*
a. Alat Ukur

Variabel *personal growth initiative* akan diukur menggunakan modifikasi skala yang dikembangkan oleh Robittschek et al. (2012), yaitu *Personal Growth Initiative Scale - II (PGIS-II)*. Skala ini sebenarnya memiliki 19 aitem *favorable*, kemudian peneliti melakukan modifikasi menjadi 15 aitem (6 aitem *unfavorable* dan 9 aitem *favorable*) yang menilai keinginan aktif dan tujuan seseorang untuk tumbuh di area yang menonjol. PGIS-II merupakan skala bifaktor yang mengukur skor total dan empat faktor yang saling terkait (*readiness for change, planfulness, using resources, dan intentional behavior*) (weigold et al:2018).

Tabel 3.6 *Blue Print* Skala *Personal Growth Initiative* (PGIS-II)

Dimensi	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Total
<i>Readiness for change</i>	Menyadari keperluan untuk berubah	7	15	2
	Mengetahui waktu yang tepat untuk mengubah diri beserta sebab yang mendasarinya	10	1	2
	Hal yang pernah dilakukan pribadi untuk merubah diri	13	-	1
<i>Planfulness</i>	Strategi yang disusun serta mengetahui langkah-langkah untuk mencapai tujuan	4, 9	2	3
<i>Using resources</i>	Sumber daya internal	11	-	1
	Sumber daya eksternal	5	12	2
<i>Intentional behavior</i>	Melihat suatu hal sebagai sebuah kesempatan mengembangkan diri baik yang berhasil maupun gagal dilakukan	14	3	2
	Kemauan untuk mencoba hal yang baru	8	6	2
Total				15

b. Validitas dan reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas skala *personal growth initiative* mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.7 Sebaran Aitem Hasil Uji Validitas Skala *Personal Growth Initiative*

Aitem	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R tabel	Keterangan
aitem 1	0,51	0,195	Aitem valid
aitem 2	0,35	0,195	Aitem valid
aitem 3	0,39	0,195	Aitem valid
aitem 4	0,44	0,195	Aitem valid
aitem 5	0,30	0,195	Aitem valid
aitem 6	0,40	0,195	Aitem valid
aitem 7	0,50	0,195	Aitem valid
aitem 8	0,47	0,195	Aitem valid
aitem 9	0,53	0,195	Aitem valid
aitem 10	0,23	0,195	Aitem valid
aitem 11	0,41	0,195	Aitem valid
aitem 12	0,61	0,195	Aitem valid
aitem 13	0,51	0,195	Aitem valid
aitem 14	0,45	0,195	Aitem valid
aitem 15	0,60	0,195	Aitem valid

Selanjutnya akan dilakukan uji reliabilitas menggunakan uji

Alpha's Cronbach dan mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.8 Hasil Reliabilitas Skala *Personal Growth Initiative*

<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah aitem
0,70	15

Tabel 3.7 menunjukkan bahwa skala *personal growth initiative* terdiri dari 15 aitem valid ($>0,05$) dan reliabel dengan nilai koefisiensi sebesar 0,70 ($>0,05$).

F. Analisis Data

1. Uji Normalitas

Data yang didapat akan di analisis dalam beberapa tahap. Diawali dengan uji prasyarat berupa uji normalitas untuk mengetahui apakah sebaran data yang didapat tersebar normal atau tidak normal. Uji prasyarat dilakukan sebelum menggunakan analisis data statistik parametrik seperti uji-t, yang mengharuskan data pada setiap variabel itu berdistribusi normal.

Penelitian ini akan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* dengan kaidah jika signifikansi $>0,05$, artinya data tersebar normal, sebaliknya jika signifikansi $<0,05$, berarti bahwa data tersebut tidak tersebar secara normal (Muhid, 2019).

Tabel 3.9 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		100
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0E-7
	<i>Std. Deviation</i>	6,71577870
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,112
	<i>Positive</i>	,112
	<i>Negative</i>	-,061
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		1,124
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,160
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		

Berdasarkan tabel 3.9 diketahui bahwa nilai signifikansi yang didapat adalah 0,160 ($>0,05$). Hal ini dapat diartikan bahwa data yang diperoleh tersebar secara normal.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah prosedur uji statistik yang dilakukan untuk melihat apakah dua atau lebih kelompok berasal dari populasi yang memiliki kesamaan variasi (Nuryadi, Astuti, Sri Utami, & Budiantara, 2017). Dapat dikatakan, uji homogenitas dilakukan guna melihat ada atau tidaknya kesamaan karakteristik data dari beberapa kelompok penelitian. Uji homogenitas juga merupakan uji prasyarat sebelum melakukan uji Anava Dua Jalur (*2-Way Anova*).

Penelitian ini akan menggunakan uji *Levene Statistic* untuk melakukan uji homogenitas dengan bantuan *software* SPSS. Dasar pengambilan keputusan untuk uji *Levene* adalah, jika nilai *Levene Statistic* $>0,05$ maka dapat diartikan bahwa variasi data adalah homogen, sebaliknya jika nilai *Levene Statistic* $<0,05$, maka variasi data dianggap tidak homogen.

Tabel 3.10 Hasil Uji Homogenitas

<i>Levene's Test of Equality of Error Variances^a</i>			
<i>Dependent Variable: Adaptabilitas Karir</i>			
F	df1	df2	Sig.
,086	5	94	,994

Berdasarkan tabel 3.10, analisis mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,994 (>0.05), yang artinya variasi data yang didapat bersifat homogen.

3. Uji Anava Dua Arah (*2-Way Anova*)

2-way anova merupakan teknik statistik yang dipergunakan untuk melihat ada tidaknya perbedaan rata-rata antara dua kelompok

sampel. Penelitian ini menggunakan uji *2-way anova* untuk mengetahui ada tidaknya interaksi antara *personal growth initiative* dan jenis kelamin dalam menentukan adaptabilitas karir pada pekerja *fresh graduate*. Dasar penarikan keputusan dalam uji *2-way anova* yaitu:

- a. Jika nilai signifikansi $<0,05$, maka H_0 diterima
- b. Jika nilai signifikansi $>0,05$, maka H_0 ditolak

4. Uji *Friedman*

Uji ini baru akan digunakan jika uji normalitas dan homogenitas tidak terpenuhi sehingga tidak dapat menggunakan uji parametrik melainkan harus menggunakan analisis nonparametrik yaitu uji *Friedman*.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Sub-bab ini berisi rangkaian proses dari awal penelitian hingga tersusunnya penelitian ini. Berikut merupakan proses persiapan dan pelaksanaan penelitian ini:

- a. Menetapkan kemungkinan variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini, yang didapat melalui pencarian fenomena di sekitar, berita *online* maupun penelitian terdahulu.
- b. Ditentukannya variabel Y atau variabel dependen dari fenomena-fenomena yang sebelumnya sudah dicari.
- c. Melakukan eksplorasi referensi dengan kata kunci berupa variabel Y untuk mempertimbangkan dan menetapkan variabel X atau variabel *independen*
- d. Mengkonsultasikan variabel-variabel penelitian yang telah dipilih dan telah didukung oleh referensi yang telah di dapat kepada dosen pembimbing.
- e. Penyusunan *concept note* setelah dosen pembimbing menyetujui variabel yang diajukan
- f. Melakukan konsultasi kepada dosen pembimbing selama proses penyusunan *concept note*

- g. *Concept note* yang telah di setujui atau di *acc* akan diajukan kepada bagian prodi untuk dilakukan peninjauan
- h. Melakukan revisi *concept note* sesuai dengan catatan yang diberikan oleh prodi kemudian mulai menyusun proposal
- i. Mencari data dan menentukan populasi, sampel, dan teknik sampling yang akan digunakan
- j. Melakukan konsultasi kepada dosen pembimbing selama proses penyusunan proposal
- k. Mendaftar ujian seminar proposal kepada prodi ketika proposal telah di setujui oleh dosen pembimbing
- l. Melakukan ujian seminar proposal sesuai jadwal yang telah ditentukan oleh prodi
- m. Merevisi proposal yang telah diuji oleh dosen pembimbing dan dosen peguji
- n. Mengambil data dengan cara menyebarkan angket secara online melalui *googleform*
- o. Menginput data yang telah terkumpul
- p. Melakukan analisis data dengan bantuan *software* SPSS
- q. Membuat laporan berdasarkan hasil analisis data.
- r. Deskripsi hasil penelitian.

2. Deskripsi Subjek Penelitian

a. Deskripsi Subjek

Penelitian ini akan menetapkan pekerja atau karyawan *fresh graduate* yang telah bekerja selama maksimal dua tahun sebagai subjek penelitian. Subjek berjumlah 100 yang terbagi atas 50 laki-laki dan 50 perempuan. Berikut merupakan rincian terkait sebaran subjek berdasarkan data demografi:

1) Sebaran Subjek berdasarkan Jenis kelamin

Peneliti mengambil pekerja *fresh graduate* yang telah bekerja selama paling lama 2 tahun sebagai subjek dalam penelitian ini karena masa-masa tersebut merupakan masa *emerging adulthood*. Berikut merupakan tabel pembagian subjek berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	50	50%
Perempuan	50	50%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diketahui bahwa jumlah subjek penelitian adalah 100 pekerja *fresh graduate*. Dari jumlah tersebut, 50 subjek memiliki jenis kelamin laki-laki dengan presentase 50%, sedangkan 50 subjek lainnya berjenis kelamin perempuan dengan presentase 50%. Selanjutnya akan dilakukan analisis *independent sample t-test* untuk melihat perbedaan adaptabilitas karir dan *personal growth initiative*

ditinjau dari jenis kelamin. Berikut merupakan hasil analisis *independent sample t-test*:

Tabel 4.2 Hasil Uji Beda Jenis kelamin

		Sig.	Sig. (2-tailed)
Adaptabilitas Karir	<i>Equal variances assumed</i>	0,208	0,865
<i>Personal Growth Initiative</i>	<i>Equal variances assumed</i>	0,892	0,307

Tabel diatas menunjukkan nilai sig. (2-tailed) variabel adaptabilitas karir adalah 0,865 ($>0,05$), artinya tidak ada perbedaan signifikansi rata-rata adaptabilitas karir antara subjek laki-laki dan perempuan. Sedangkan nilai sig. (2-tailed) untuk variabel *personal growth initiative* ialah 0,307 ($>0,05$) berarti tidak ada perbedaan signifikansi rata-rata *personal growth initiative* antara pekerja *fresh graduate* laki-laki dan perempuan.

Selanjutnya akan dilakukan uji silang antara jenis kelamin dan kategorisasi adaptabilitas karir dan *personal growth initiative* sebagaimana ditampilkan pada tabel 4.3:

Tabel 4.3 Hasil Analisis Silang Jenis kelamin dengan Adaptabilitas Karir dan *Personal Growth Initiative*

Jenis kelamin	Kategori <i>Personal Growth Initiative</i>			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Laki-laki	10	33	7	50
Perempuan	6	34	10	50
Total	16	67	17	100

Jenis kelamin	Kategori Adaptabilitas Karir			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Laki-laki	4	37	9	50
Perempuan	4	35	11	50
Total	8	72	20	100

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dalam kelompok laki-laki, 10 subjek memiliki *personal growth initiative* rendah, 33 subjek dalam kategori *personal growth initiative* sedang, dan 7 subjek lainnya memiliki *personal growth initiative* tinggi. Sedangkan pada kelompok perempuan, diketahui 6 orang memiliki *personal growth initiative* rendah, 34 subjek memiliki *personal growth initiative* sedang, dan 10 subjek lainnya memiliki kategori *personal growth initiative* tinggi.

Kemudian variabel adaptabilitas karir pada kelompok laki-laki, diketahui bahwa 4 subjek memiliki adaptabilitas karir rendah, 37 subjek memiliki kategori adaptabilitas karir sedang, dan 9 subjek dengan kategori adaptabilitas karir tinggi. Sedangkan pada kelompok perempuan, 4 subjek mempunyai kategori adaptabilitas karir rendah, 35 subjek dengan kategori sedang, dan 11 subjek memiliki kategori adaptabilitas karir tinggi.

2) Deskripsi Subjek berdasarkan Usia

Tabel 4.4 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	%
20 tahun	4	4
21 tahun	11	11
22 tahun	30	30
23 tahun	30	30
24 tahun	17	17
25 tahun	5	5
26 tahun	3	3
Jumlah	100	100%

Dalam tabel 4.4 didapat empat subjek berusia 20 tahun (4%). Subjek yang berusia 21 tahun sebanyak 11 dengan presentase 11%. Selanjutnya 30 subjek berusia 22 tahun dengan presentase 30%. Kemudian jumlah subjek yang berusia 23 tahun sama dengan jumlah subjek berusia 22 tahun, yaitu sebanyak 30 dengan presentase 30%. Lalu sebanyak 17 subjek atau 17% berusia 24 tahun. Lima subjek berusia 25 tahun atau 5%, sedangkan tiga subjek lainnya berusia 26 tahun atau 3%. Selanjutnya akan dilakukan analisis *one way anova* untuk melihat perbedaan rata-rata nilai variabel adaptabilitas karir dan *personal growth initiative* ditinjau dari usia subjek. Hasil analisis akan dijabarkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.5 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

	Sig.
Adaptabilitas Karir	0,468
<i>Personal Growth Initiative</i>	0,837

Tabel 4.5 menunjukkan nilai sig. adaptabilitas karir adalah 0,468 $>0,05$ artinya tidak terdapat perbedaan adaptabilitas karir ditinjau dari usia. Sedangkan nilai sig. *personal growth initiative* 0,837 ($>0,05$), artinya tidak terdapat perbedaan *personal growth initiative* antara subjek berusia 20 tahun, 21 tahun, 22, 23, 24, 25, dan 26 tahun. Selanjutnya akan dilakukan analisis silang kategori adaptabilitas karir dan *personal growth initiative* ditinjau dari usia subjek yang akan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Silang Usia terhadap *Personal Growth Initiative* dan Adaptabilitas Karir

Usia	Kategori <i>Personal Growth Initiative</i>			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
20 tahun	-	4	-	4
21 tahun	4	5	2	11
22 tahun	3	24	3	30
23 tahun	5	19	6	30
24 tahun	3	9	5	17
25 tahun	1	3	1	5
26 tahun	-	3	-	3
Total	16	67	17	100

Usia	Kategori Adaptabilitas Karir			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
20 tahun	-	4	-	4
21 tahun	-	8	3	11
22 tahun	4	21	5	30
23 tahun	2	22	6	30
24 tahun	2	11	4	17
25 tahun	-	3	2	5
26 tahun	-	3	-	3
Total	8	72	20	100

Tabel 4.6 menunjukkan adanya perbedaan kategori *personal growth initiative* pada setiap usia. Terdapat empat subjek berusia 20 memiliki kategori *personal growth initiative* sedang. Kemudian 11 subjek (11%) berusia 21 tahun, 8 (8%) diantaranya pada kategori rendah dan 3 (3%) subjek memiliki kategori *personal growth initiative* tinggi. Selanjutnya 30 subjek berusia 22 tahun terdiri dari 4 subjek (4%) memiliki kategori *personal growth initiative* rendah, 21 subjek (21%) memiliki kategori sedang, dan 5 (5%) subjek pada kategori *personal growth initiative* tinggi. 23 subjek berusia 23 tahun dan terdiri dari 2 subjek (2%) dengan kategori *personal growth initiative* rendah, 22 subjek (22%) dengan kategori sedang, dan 6 subjek (6%) memiliki kategori *personal growth initiative* tinggi.

Lalu terdapat 17 subjek berusia 24 tahun yang terdiri dari 2 subjek (2%) memiliki kategori *personal growth initiative* rendah, 11 subjek (11%) dengan kategori sedang,

dan 4 subjek (4%) memiliki kategori *personal growth initiative* tinggi. Kemudian 5 subjek berusia 25 tahun, tiga (3%) diantaranya berada pada kategori *personal growth initiative* sedang dan 2 subjek (2%) pada kategori tinggi. Sedangkan subjek berusia 26 tahun berjumlah 3 subjek (3%) dan keseluruhannya berada pada kategori *personal growth initiative* sedang.

Sementara pada variabel adaptabilitas karir menunjukkan bahwa mayoritas subjek memiliki adaptabilitas karir sedang. Jika dilihat dari usia, 20 subjek memiliki adaptabilitas karir tinggi. Sedangkan yang memiliki adaptabilitas karir rendah hanya 8 orang yang berusia 22 tahun, 23 tahun, dan 24 tahun.

3) Deskripsi Adaptabilitas Karir berdasarkan Jenis Pekerjaan

Tabel 4.7 Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Jenis pekerjaan	Jumlah	Presentase
<i>Fulltime</i>	57	57%
<i>Part time</i>	13	13%
<i>Freelance</i>	15	15%
<i>Internship</i>	15	15%
Total	100	100%

Dari Tabel 4.7, diketahui 100 subjek memiliki jenis pekerjaan yang berbeda-beda. 57 subjek atau sebesar 57% bekerja secara *fulltime*. 13 subjek atau sebesar 13% bekerja secara *part time*, 15 subjek atau sebesar 15% bekerja *freelance*, dan 15 subjek atau sebesar 15% bekerja *internship*. Kemudian

akan dilakukan analisis *one way anova* untuk menghitung beda nilai signifikansi variabel *personal growth initiative* dan adaptabilitas karir ditinjau dari jenis kerja. hasil analisis telah dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Beda Jenis Pekerjaan

	Adaptabilitas Karir	<i>Personal Growth Initiative</i>
Sig.	0,671	0,316

Tabel 4.8 menunjukkan nilai sig. variabel adaptabilitas karir sebesar 0,671 ($>0,05$) yang berarti tidak terdapat perbedaan adaptabilitas karir antara subjek yang bekerja secara *fulltime*, *part time*, *freelance* maupun *internship*. Sedangkan nilai sig. *personal growth initiative* adalah 0,316 ($>0,05$), artinya tidak ada perbedaan *personal growth initiative* antara subjek yang bekerja secara *fulltime*, *part time*, *freelance* maupun *internship*.

Setelah melakukan uji beda selanjutnya akan dilakukan analisis silang terhadap kategorisasi skor subjek yang akan dirangkum dalam tabel 4.9

Tabel 4.9 Hasil Analisis Silang Jenis Pekerjaan terhadap Adaptabilitas Karir dan *Personal Growth Initiative*

Jenis Pekerjaan	Kategori <i>Personal Growth Initiative</i>			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
<i>Fulltime</i>	8	38	11	57
<i>Part time</i>	2	11	-	13
<i>Freelance</i>	3	7	5	15
<i>Internship</i>	3	11	1	15
Total	16	67	17	100

Jenis Pekerjaan	Kategori Adaptabilitas Karir			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
<i>Fulltime</i>	5	41	11	57
<i>Part time</i>	2	9	2	13
<i>Freelance</i>	1	9	5	15
<i>Internship</i>	-	13	2	15
Total	8	72	20	100

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa mayoritas subjek berada pada kategori *personal growth initiative* sedang, baik subjek yang bekerja *fulltime*, *part time*, *freelance*, ataupun *internship* dengan jumlah 67 subjek atau sebesar 67% dan subjek yang termasuk kategori *personal growth initiative* tinggi paling banyak dimiliki oleh subjek yang bekerja secara *fulltime* yaitu sebanyak 11 orang (11%). Hal serupa juga terjadi pada kategori adaptabilitas karir, bahwa sebagian besar subjek memiliki adaptabilitas karir sedang.

4) Deskripsi Adaptabilitas Karir berdasarkan Kondisi Kerja

Tabel 4.10 Deskripsi Subjek Berdasarkan Kondisi Kerja

Kondisi kerja	Jumlah	Presentase
WFH	60	60%
WFO	40	40%
Total	100 orang	100%

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa terdapat 100 subjek, 60 subjek atau sebesar 60% subjek bekerja secara WFH (*Work From Home*). Selanjutnya 40 subjek bekerja secara WFO (*Work From Office*). Selanjutnya akan dilakukan uji beda untuk mengetahui perbedaan nilai rata-rata variabel

adaptabilitas karir dan *personal growth initiative* ditinjau dari kondisi kerja dan akan diringkas ke dalam tabel 4.11:

Tabel 4.11 Hasil Uji Beda Adaptabilitas Karir dan *Personal Growth Initiative* Ditinjau dari Kondisi Kerja

	Adaptabilitas karer	<i>Personal Growth Initiative</i>
Sig.	0,465	0,911

Tabel 4.11 menunjukkan nilai sig. adaptabilitas karir sebesar 0,465 ($>0,05$) artinya tidak ada perbedaan rata-rata adaptabilitas karir pada subjek yang bekerja secara WFH maupun WHO. Selanjutnya untuk variabel *personal growth initiative* didapat nilai sig. sebesar 0,911 ($>0,05$) artinya rata-rata *personal growth initiative* antara subjek yang bekerja secara WFH ataupun bekerja secara WFO tidak berbeda. Lebih lanjut akan dilakukan analisis silang pada kategorisasi adaptabilitas karir dan *personal growth initiative* ditinjau dari kondisi kerja pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji Silang Kategorisasi Variabel dengan Kondisi Kerja

Kondisi Kerja	Kategori <i>Personal Growth Initiative</i>			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
WFH	9	39	12	60
WFO	7	28	5	40
Total	16	67	17	100

Kondisi Kerja	Kategori Adaptabilitas Karir			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
WFH	6	44	10	60
WFO	2	28	10	40
Total	8	72	20	100

Berdasarkan tabel 4.12, diteukan bahwa mayoritas subjek, baik yang bekerja secara WFH atau WFO memiliki kategori *personal growth initiative* sedang dengan jumlah 67 subjek atau sebesar 67% dan jumlah subjek yang bekerja secara WFH dan termasuk kategori *personal growth initiative* tinggi lebih banyak dibandingkan dengan yang bekerja secara WFO. Selanjutnya hal serupa juga terjadi pada kategori adaptabilitas karir, yaitu mayoritas subjek memiliki adaptabilitas karir sedang. Namun bedanya jumlah subjek yang berada pada kategori adaptabilitas karir tinggi sama antara subjek yang bekerja secara WFH maupun WFO.

5) Deskripsi Adaptabilitas Karir Ditinjau dari Lama Bekerja

Tabel 4.13 Deskripsi Subjek Ditinjau dari Lama Bekerja

Lama Kerja	Jumlah	Presentase
1-6 bulan	66	66%
7-12 bulan	21	21%
13-18 bulan	11	11%
19-24 bulan	2	2%
Total	100	100%

Dari tabel 4.13 diketahui subjek yang bekerja selama 1-6 bulan berjumlah 66 atau sebesar 66%, kemudian 21 subjek (21%) telah bekerja selama 7-12. Selanjutnya subjek yang telah bekerja selama 13-18 bulan berjumlah 11 orang (11%). Sedangkan subjek yang telah bekerja selama 19-24 bulan hanya berjumlah 2 orang atau sebesar 2%.

Data tersebut kemudian akan dianalisis menggunakan rumus *one way anova* untuk mengetahui perbedaan nilai rata-rata *personal growth initiative* dan adaptabilitas karir ditinjau dari lama waktu bekerja yang akan ditampilkan pada tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Beda Lama Waktu Bekerja

	Adaptabilitas Karir	<i>Personal Growth Initiative</i>
Sig.	0,581	0,894

Tabel 4.14 menunjukkan nilai sig. adaptabilitas karir ialah 0,581 ($>0,05$), artinya tidak terdapat perbedaan rata-rata kemampuan adaptabilitas karir antara subjek yang telah bekerja selama 1-6 bulan, 7-12 bulan, 13-18 bulan, maupun 19-24 bulan. Sedangkan nilai sig. *personal growth initiative* adalah 0,894 ($>0,05$) yang disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan *personal growth initiative* antara subjek yang baru bekerja selama 1-6 bulan dengan subjek yang telah bekerja selama 7-12 bulan, 13-18 bulan, maupun 19-24 bulan.

Kemudian akan dilakukan analisis silang kategorisasi setiap variabel dilihat dari lama waktu bekerja yang akan ditampilkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15 Hasil Analisis Silang Kategorisasi Adaptabilitas Karir dan *Personal Growth Initiative* Ditinjau dari Lama Bekerja

Lama Kerja	Kategori <i>Personal Growth Initiative</i>			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
1-6 bulan	10	44	12	66
7-12 bulan	5	12	4	21
13-18 bulan	1	9	1	11
19-24 bulan	-	2	-	2
Total	16	67	17	100

Lama Kerja	Kategori Adaptabilitas Karir			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
1-6 bulan	4	48	14	66
7-12 bulan	2	16	3	21
13-18 bulan	1	7	3	11
19-24 bulan	1	1	-	2
Total	8	72	20	100

Tabel 4.15 diketahui bahwa mayoritas subjek memiliki kategori *personal growth initiative* sedang, baik subjek yang baru bekerja selama 1-6 bulan maupun yang telah bekerja selama 7-12 bulan, 13-18 bulan, ataupun 19-24 bulan. Hal serupa juga terlihat pada variabel adaptabilitas karir, bahwa baik subjek yang baru bekerja selama 1-6 bulan maupun yang telah bekerja selama tujuh bulan hingga dua tahun rata-rata memiliki adaptabilitas karir kategori sedang.

b. Deskripsi Data

Data yang didapat akan dianalisis secara deskriptif dengan hasil pada tabel 4.16:

Tabel 4.16 Deskripsi Statistik

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Adaptabilitas Karir	100	57	95	81,12	7,335
<i>Personal Growth Initiative</i>	100	43	73	55,94	6,172

Tabel 4.16 menunjukkan 100 subjek telah mengisi instrumen penelitian skala adaptabilitas karir dan *personal growth initiative*. Berikut merupakan deskripsi hasil perhitungan statistik setiap variabel:

1. Variabel adaptabilitas karir memiliki skor *minimum* 57 dengan skor *maximum* 95. Sedangkan nilai *mean* dari variabel adaptabilitas karir adalah 81,12 dengan standar deviasi sebesar 7,335 .
2. Variabel *personal growth initiative* memiliki skor *minimum* sebesar 43 dan skor *maximum* 73. Sedangkan nilai *mean* dari variabel *personal growth initiative* adalah 55,94 dan standar deviasi sebesar 6,172.

c. Kategorisasi Skor Setiap Variabel Penelitian

Kategorisasi skor pada setiap variabel penelitian merupakan langkah yang dilakukan setelah melakukan uji deskriptif. Data yang telah diperoleh dari subjek akan dikategorisasi guna

mengelompokkan subjek ke dalam beberapa kelompok terpisah, yaitu kelompok skor rendah, sedang, atau tinggi. Kategorisasi skor penelitian dilakukan berdasarkan norma kategorisasi yang tertera pada tabel 4.17 berikut:

4.17 Norma Kategorisasi Skor Variabel Penelitian

Kategori	Rumus	Adaptabilitas Karir	<i>Personal Growth Initiative</i>
Tinggi	$X \geq M + 1 \text{ SD}$	$X \geq 88$	$X \geq 62$
Sedang	$M - 1 \text{ SD} > X < M + 1 \text{ SD}$	$74 \leq X < 88$	$50 \leq X < 62$
Rendah	$X \leq M - 1 \text{ SD}$	$X < 74$	$X < 50$

Tabel 4.18 Kategorisasi Skor Subjek

Adaptabilitas Karir			<i>Personal Growth Initiative</i>		
Kategori	Jumlah	%	Kategori	Jumlah	%
Tinggi	8	8	Tinggi	17	17
Sedang	72	72	Sedang	68	68
Rendah	8	8	Rendah	15	15
Jumlah	100	100	Jumlah	100	100

Berdasarkan tabel 4.18 diketahui terdapat 8 atau sebesar 8% subjek memiliki adaptabilitas karir rendah. Lebih lanjut, sebanyak 72 subjek (72%) memiliki adaptabilitas karir sedang. Sedangkan delapan subjek (8%) lainnya memiliki adaptabilitas karir pada kategori rendah.

Selanjutnya untuk variabel *personal growth initiative*, terdapat sebanyak 17 subjek (17%) memiliki *personal growth initiative* pada kategori tinggi. Selanjutnya subjek dengan *personal growth initiative* pada kategori sedang berjumlah 68 subjek (68%). Sedangkan sisanya sebanyak 15 subjek (15%) berada pada kategori *personal growth initiative* rendah.

B. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menggunakan jenis uji hipotesis parametrik karena uji prasyarat yaitu uji normalitas dan homogenitas telah terpenuhi. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya interaksi *personal growth initiative* dan jenis kelamin dalam menentukan adaptabilitas karir pada pekerja *fresh graduate*. Pengujian hipotesis menggunakan metode analisis 2-way *anova* yang dihitung dengan bantuan aplikasi SPSS *statistic 20.0 ver for windows*. Berikut merupakan hasil uji hipotesis:

Tabel 4.19 Hasil Uji Hipotesis

<i>Tests of Between-Subjects Effects</i>						
<i>Dependent Variable: Adaptabilitas Karir</i>						
Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
<i>Corrected Model</i>	1129,760 ^a	5	225,952	5,648	,000	
<i>Intercept</i>	429688,410	1	429688,410	10740,838	,000	
<i>Personal Growth Initiative</i>	892,820	2	446,410	11,159	,000	
Jenis kelamin	2,806	1	2,806	,070	,792	
<i>Personal Growth Initiative * Jenis kelamin</i>	152,564	2	76,282	1,907	,154	
<i>Error</i>	3760,480	94	40,005			
Total	664884,000	100				
<i>Corrected Total</i>	4890,240	99				

a. R Squared = ,231 (Adjusted R Squared = ,190)

1. Nilai signifikansi pada *personal growth initiative* adalah sebesar 0,000 ($<0,05$), artinya ada perbedaan adaptabilitas karir ditinjau dari *personal growth initiative*.
2. Nilai signifikansi pada jenis kelamin sebesar 0,792 ($>0,05$), artinya tidak terdapat perbedaan adaptabilitas karir ditinjau dari jenis kelamin.
3. Nilai signifikansi *personal growth initiative* dan jenis kelamin adalah 0,154 ($>0,05$) yang berarti tidak terdapat interaksi *personal growth initiative* dan jenis kelamin dalam menentukan adaptabilitas karir.

C. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adakah interaksi *personal growth initiative* dan jenis kelamin dalam menentukan adaptabilitas karir pada pekerja *fresh graduate*. Oleh karena itu uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis *2-way anova*. Sebelum pengujian hipotesis, telah terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat berupa uji normalitas dan uji homogenitas.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama menggunakan uji *2-way anova* memperoleh hasil signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$) yang artinya terdapat perbedaan adaptabilitas karir ditinjau dari *personal growth initiative* pada pekerja *fresh graduate*. Hasil ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi *personal growth initiative* maka akan semakin tinggi pula adaptabilitas karir. Berikut merupakan tabel *Estimated Marginal Error*

yang digunakan untuk mengetahui bagaimana perbedaan setiap kategorisasi variabel.

Tabel 4.20 *Estimated Marginal Error* adaptabilitas karir berdasarkan *Personal Growth Initiative*

<i>Dependent Variable: Adaptabilitas Karir</i>				
<i>Personal Growth Initiative</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Error</i>	<i>95% Confidence Interval</i>	
			<i>Lower Bound</i>	<i>Upper Bound</i>
rendah	79,817	1,633	76,574	83,059
sedang	79,688	,773	78,153	81,222
tinggi	87,779	1,558	84,684	90,873

Jika dilihat dari skor rata-rata setiap kategori *personal growth initiative* (Tabel 4.20) diketahui bahwa *mean* dari subjek yang memiliki *personal growth initiative* rendah adalah sebesar 79,817, *mean* dari subjek yang memiliki *personal growth initiative* sedang adalah sebesar 79,688, dan *mean* dari subjek dengan *personal growth initiative* tinggi adalah sebesar 87,779. Dari tabel 4.20, diketahui bahwa *personal growth initiative* yang rendah pada pekerja *fresh graduate* akan cenderung menyebabkan adaptabilitas karir rendah, sebaliknya adaptabilitas karir tinggi disebabkan *personal growth initiative* yang tinggi pula.

Selama masa transisi universitas ke kerja akan timbul berbagai macam masalah yang akan dihadapi oleh pekerja *fresh graduate*, seperti ketidaksiapan untuk bekerja, *job insecurity*, stres kerja, *mismatch*, *turnover*, kepuasan kerja, tugas harian, performa karir, serta kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan (Fiori et al., 2015; Heang et al., 2019; International Labour Office, 2011; Zacher, 2015). Oleh sebab itu diperlukan keterampilan pengembangan karir untuk memastikan kesuksesan karir di dunia kerja yang identik dengan perubahan yang cepat

dan tidak terduga (Savickas, 1997). Keterampilan tersebut mencakup kesiapan untuk memanfaatkan peluang dan menghadapi transisi, hambatan, dan kemunduran, akan tercermin dalam kemampuan beradaptasi karir (Savickas & Porfeli, 2012).

Personal growth initiative merupakan keinginan seseorang untuk terus tumbuh dan berkembang meliputi bagaimana mengatur perilaku dan pemrosesan informasi untuk menghadapi perubahan dan hambatan dalam kehidupan personal ataupun kerja (Luyckx & Robitschek, 2014). Individu dengan *personal growth initiative* tinggi akan memiliki rencana aktif untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya (Yalcin & Malkoc, 2013). Individu dengan *personal growth initiative* tinggi akan menetapkan tujuan berupa kesuksesan karir sehingga akan mencari informasi tentang keterampilan serta hambatan yang sering terjadi ketika masa transisi kemudian membuat rencana perkembangan diri dengan melibatkan sumberdaya internal dan internal seperti sosial media ataupun seseorang yang dianggap menguasai kemampuan tersebut. Lebih lanjut dengan hal tersebut individu dapat menjadi adaptif dan kesuksesan karir dapat tercapai.

Hasil penelitian ini sekaligus mengkonfirmasi teori Robitschek & Cook (1999a) bahwa *personal growth initiative* merupakan kecenderungan global untuk meningkatkan kemampuan kognitif dan karakteristik perilaku ketika melakukan pertumbuhan dan perubahan yang disengaja dalam diri seseorang. Secara teoritis, tingkat *personal growth initiative* yang tinggi

seringkali menghasilkan kesuksesan dalam menyelesaikan masalah (Robitschek & Cook, 1999a), mendukung peran *personal growth initiative* sebagai prediktor keberhasilan dalam mengatasi hambatan. Selain itu, menurut Robitschek et al. (2012), *personal growth initiative* mencakup kemampuan untuk bekerja menuju perubahan dalam diri seseorang, yang berhubungan baik dengan konsep perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan pencapaian karir (Gregor et al., 2020).

Seseorang dengan tingkat *personal growth initiative* lebih tinggi lebih mungkin untuk mengenali dan mencari peluang untuk tumbuh sedangkan seseorang dengan *personal growth initiative* yang lebih rendah mungkin sudah merasa cukup dengan apa yang mereka miliki dan ragu-ragu dalam memulai mencari pengalaman baru yang nantinya akan membawa perubahan menjadi pribadi yang lebih baik dan mencapai kepuasan dan kesuksesan karir yang diinginkan. Individu dengan *personal growth initiative* yang lebih tinggi akan berpikir positif dan menganggap setiap masalah, perubahan atau transisi dalam pekerjaan merupakan peluang untuk mempelajari hal baru dan lebih mudah menyusun strategi penyelesaian masalah. Begitu pula seseorang dengan *personal growth initiative* lebih rendah akan cenderung berpikiran negatif bahwa setiap masalah yang muncul merupakan hambatan baginya untuk penyelesaian pekerjaan.

Hasil ini sama dengan hasil penelitian Greenleaf (2011) bahwa perbedaan adaptabilitas karir dapat disebabkan oleh perbedaan *human*

agency individu. Individu dengan tingkat *human agency* tinggi akan mempersiapkan diri dengan lebih baik untuk menghadapi transisi karir dibandingkan dengan *human agency* rendah. Mereka akan melakukan eksplorasi terkait karir dan akan mulai merencanakan karir dengan memanfaatkan pengetahuan yang mereka miliki. Dengan persiapan dan perencanaan yang baik membuat individu tersebut memiliki tingkat kepercayaan diri tinggi bahwa mereka dapat menghadapi transisi universitas ke dunia kerja dengan sukses. Ashton (2013) yang juga melakukan penelitian serupa dan mendapat hasil bahwa *personal growth initiative* merupakan prediktor kuat atas tiga dimensi adaptabilitas karir. Selain itu, tingkat *personal growth initiative* yang lebih tinggi berkaitan dengan tingkat persepsi pertumbuhan yang lebih tinggi pada karir seseorang.

Hal ini menegaskan gagasan teoritis Robitschek & Cook (1999a) bahwa individu dengan *personal growth initiative* lebih tinggi cenderung akan mengenali peluang untuk pertumbuhan di berbagai domain kehidupan. Lebih lanjut Ashton (2013) berpendapat bahwa pengalaman dalam pertumbuhan dan perubahan tampaknya melekat dengan adaptabilitas karir, yaitu beradaptasi dengan lingkungan kerja itu sendiri merupakan proses *personal growth*. Dengan demikian, semakin selaras seseorang dengan proses pertumbuhan atau semakin baik tingkat *personal growth initiative* seseorang, semakin besar kemungkinan memperoleh keterampilan yang dibutuhkan dan akan semakin terlihat kemampuan

beradaptasi karir. Seseorang dikatakan memiliki kemampuan beradaptabilitas karir adalah seseorang yang dapat memperoleh keterampilan baru yang dia inginkan yang didapat melalui proses *personal growth*.

Hasil dari penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Gregor et al. (2020) bahwa terdapat perbedaan adaptabilitas karir berdasarkan *personal growth initiative*. Lebih lanjut, Gregor et al. berpendapat bahwa bahwa seseorang dengan *personal growth initiative* tinggi selalu tertarik mempelajari hal baru dan menganggap bahwa setiap masalah atau perubahan yang terjadi merupakan peluang untuk dirinya menjadi individu yang lebih baik dan lebih fleksibel dengan situasi yang berubah. Artinya bahwa kecakapan dalam melakukan eksplorasi akan membentuk pengalaman, kemampuan membuat keputusan dan kemampuan merencanakan strategi pemecahan masalah dengan mencantumkan beberapa strategi alternatif.

Hasil yang sama juga didapatkan oleh Soylu, Siyez, & Ozeren (2021), bahwa perbedaan tingkat adaptabilitas karir dapat dilihat dari perbedaan *personal growth initiative* mahasiswa. Mahasiswa dengan *personal growth initiative* tinggi akan merencanakan dan menetapkan target pertumbuhan yang didalamnya akan terjadi proses *self-realization* yang akan berdampak positif terhadap adaptabilitas karir dan optimisme karir. Penelitian ini juga membuktikan pendapat Luyckx & Robitschek (dalam Soylu, Siyez, & Ozeren, 2021) bahwa individu tersebut menyadari

perubahan yang terjadi pada diri mereka sendiri dan secara aktif mencari peluang yang memfasilitasi target karir mereka sebagai bentuk investasi terhadap karir.

Melihat suatu masalah sebagai sebuah peluang untuk mengembangkan diri menggambarkan salah satu karakteristik individu yang memiliki tingkat *personal growth initiative* tinggi. Hal ini kemudian menjadikan individu tersebut merasa antusias untuk melakukan eksplorasi terkait dunia kerja serta kemampuan apa yang dapat menunjang kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan serta menghadapi transisi karir yang akan dilalui oleh *fresh graduate* yang baru mulai bekerja. Eksplorasi sendiri merupakan dimensi penting dalam adaptabilitas karir karena dengan eksplorasi akan didapatkan kemampuan yang lebih luas dan akan memudahkan individu untuk menyusun strategi dan meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan. Sehingga jika salah satu strategi yang dipakai tidak efektif maka dapat menggunakan beberapa strategi alternatif sehingga mengurangi kecenderungan stres kerja.

Hasil penelitian ini juga membuktikan gagasan teoritis Robitschek & Cook (1999) dan Robitschek (2001) bahwa individu dengan *personal growth initiative* yang lebih tinggi akan cenderung mengenali peluang untuk pertumbuhan di berbagai domain kehidupan (Ashton, 2013). Dalam hal ini dapat diartikan bahwa *fresh graduate* dengan tingkat *personal growth initiative* lebih tinggi akan mampu menilai peluang untuk tumbuh diantara masalah dan perubahan dalam pekerjaan.

Bahwa dengan menyelesaikan masalah dan perubahan tersebut mereka akan memiliki pengetahuan dan kemampuan baru seperti kemampuan untuk merancang strategi penyelesaian masalah, langkah-langkah menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan efektif, kemampuan pembuatan keputusan serta pertumbuhan-pertumbuhan dalam domain kehidupan yang lain.

Hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh hasil tidak adanya signifikansi perbedaan adaptabilitas karir ditinjau dari jenis kelamin. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis kedua menggunakan uji *2-way anova* memperoleh hasil signifikansi 0,792 ($>0,05$), artinya tidak ada perbedaan adaptabilitas karir ditinjau dari jenis kelamin. Lebih lanjut untuk mengetahui perbedaan rata-rata adaptabilitas karir antara subjek laki-laki dan perempuan akan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.21 *Estimated Marginal Error* Adaptabilitas Karir berdasarkan Jenis kelamin

Dependent Variable: Adaptabilitas Karir				
Jenis kelamin	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
laki-laki	82,638	1,102	80,450	84,826
perempuan	82,217	1,147	79,939	84,495

Berdasarkan tabel 4.21 diketahui bahwa selisih *mean* adaptabilitas karir berdasarkan jenis kelamin sangat kecil. *Mean* adaptabilitas karir pada laki-laki adalah 82,638 sedangkan *mean* perempuan adalah 82,217. Berdasarkan nilai tersebut dapat dikatakan bahwa adaptabilitas karir pada pekerja *fresh graduate* laki-laki dan perempuan cenderung sama. Hal ini

berbeda dengan teori Naidoo (dalam Sharf, 2013) bahwa laki-laki biasanya memiliki kematangan karir yang lebih tinggi dari perempuan. Namun, hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian Maggiori, Johnston, Krings, Massoudi, & Rossier (2013), yaitu tidak ada perbedaan signifikan adaptabilitas karir dilihat dari jenis kelamin. Hasil ini juga konsisten terhadap hasil penelitian Ghosh & Fouad (2017) bahwa tidak ada perbedaan signifikan adaptabilitas karir antara laki-laki dan perempuan. Kemungkinan hal ini terjadi karena dalam masa perkembangan, tidak ada perbedaan dalam cara berpikir atau keterlibatan dalam perilaku adaptif antara laki-laki dan perempuan.

Menurut Handayani dkk (dalam Prasasti & Laksmiwati, 2017) perempuan memiliki peran ekspresif yakni bertanggung jawab untuk memenuhi aspek perasaan atau afektif dalam keluarga melalui peran pengasuhan (*nuturing*) dan menenangkan (*comforting*), sedangkan laki-laki berperan instrumental yaitu bertanggungjawab untuk mencari nafkah, , berperan sebagai manajer sekaligus pemimpin dalam sebuah keluarga. Akan tetapi semakin berkembangnya zaman tampaknya pernyataan tersebut sudah mengalami perubahan. Saat ini tidak sedikit perempuan yang memutuskan untuk bekerja dan memiliki tanggungjawab serta kebutuhan karir tinggi. Hal ini sejalan dengan pendapat Aprinta (2011) bahwa seiring dengan perkembangan zaman membuat tidak adanya batasan bagi seorang perempuan untuk bekerja.

Pemikiran bahwa perempuan dan laki-laki memiliki hak yang setara dalam hal pekerjaan dan peluang terbuka bagi siapa saja yang memiliki kemampuan dan tidak memandang jenis kelamin, membuat individu tidak ragu mengambil peran dalam suatu pekerjaan dan perbedaan adaptabilitas karir antara laki-laki dan perempuan tidak terlalu signifikan. Serta adaptasi dapat dilakukan dengan adanya keinginan dari dalam diri orang itu sendiri serta kesempatan dari luar. Seseorang yang dapat beradaptasi dipekerjaannya akan mampu untuk melakukan aspirasi, untuk mencapai hal tersebut maka dibutuhkan adanya keinginan dalam diri orang tersebut dan kesempatan dari lingkungan agar dapat beradaptasi terhadap sebuah kesempatan baru membutuhkan motivasi dan tujuan yang dikendalikan oleh kebutuhan dalam diri (*inner need*) dan kesempatan dari luar untuk meningkatkan aspirasi.

Pengujian hipotesis ketiga menggunakan *2-way anova* untuk menjawab pertanyaan adakah interaksi *prsonal growth initiative* dan jenis kelamin dalam menentukan adaptabilitas karir mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,154 ($>0,05$) yang diartikan bahwa tidak ada interaksi *personal growth initiative* dan jenis kelamin dalam menentukan adaptabilitas karir pekerja *fresh graduate*. Berikut merupakan tabel *Estimated Marginal Error* yang digunakan untuk mengetahui bagaimana perbedaan setiap kategorisasi variabel.

Tabel 4.22 *Estimated Marginal Error* adaptabilitas karir berdasarkan *Personal Growth Initiative* dan jenis kelamin

<i>Dependent Variable: Adaptabilitas Karir</i>					
<i>Personal Growth Initiative</i>	Jenis kelamin	<i>Mean</i>	<i>Std. Error</i>	<i>95% Confidence Interval</i>	
				<i>Lower Bound</i>	<i>Upper Bound</i>
rendah	laki-laki	82,300	2,000	78,329	86,271
	perempuan	77,333	2,582	72,206	82,460
sedang	laki-laki	79,758	1,101	77,571	81,944
	perempuan	79,618	1,085	77,464	81,771
tinggi	laki-laki	85,857	2,391	81,111	90,604
	perempuan	89,700	2,000	85,729	93,671

Tabel 4.22 diketahui bahwa berarti tidak terdapat interaksi *personal growth initiative* dan jenis kelamin dalam menentukan adaptabilitas karir *fresh graduate* yang baru bekerja paling lama 2 tahun. mean laki-laki yang memiliki *personal growth initiative* rendah sebesar 82,300 sedangkan mean perempuan dengan kategori *personal growth initiative* rendah sebesar 77,333. Selanjutnya mean laki-laki dengan kategori *personal growth initiative* sedang sebesar 79,758 sedangkan perempuan dengan kategori *personal growth initiative* sedang memiliki mean 79,618. Kemudian laki-laki dengan kategori *personal growth initiative* tinggi memiliki mean sebesar 85,857 dan perempuan dengan kategori *personal growth initiative* tinggi memiliki mean sebesar 89,700.

Hasil ini sama dengan hasil penelitian Ashton (2013) yakni interaksi antara *Personal Growth Initiative* dan jenis kelamin tidak dapat digunakan untuk memprediksi perencanaan (*career planing*) atau pengambilang keputusan (*career decision making*). Akan tetapi ditemukan

bahwa interaksi tersebut berpengaruh secara signifikan saat memprediksi eksplorasi.

Hasil ini juga berbeda dengan hasil penelitian Soylu, Siyez, & Ozeren (2021) bahwa *personal growth initiative* berpengaruh secara langsung terhadap adaptabilitas karir serta menjadi variabel mediator antara persepsi jenis kelamin dan adaptabilitas karir. Hasil ini sejalan dengan indikasi dari Robitschek & Cook (1999b) bahwa seseorang yang memiliki tingkat *personal growth initiative* yang lebih tinggi akan cenderung menolak peran jenis kelamin tradisional dan lebih memilih egaliteran. Jenis kelamin egaliteran percaya jika antara laki-laki dan perempuan memiliki hak yang sama dalam dunia kerja. Kesempatan kerja bukan ditentukan oleh jenis kelamin melainkan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang itu sendiri. Individu yang memilih peran jenis kelamin egaliteran juga cenderung lebih mandiri dan memiliki kemampuan organisir yang lebih baik karena sudah terbiasa melakukan organisir.

Sebelumnya telah dijelaskan bahwa pada saat ini terjadi pergeseran peran jenis kelamin dalam masyarakat akibat adanya perkembangan zaman. Selain itu, saat ini secara jenis kelamin laki-laki dan perempuan mempunyai perbedaan persepsi dalam hal kesetaraan jenis kelamin di lingkungan kerja. Hal tersebut diketahui dari hasil *survey Investing in Women* yang dilakukan di tiga kota besar di Filipina, Indonesia, dan Vietnam yang dipublikasi pada tahun 2019 dan dikutip dari (kompas.id; 2020), bahwa sebanyak 64% responden merasa yakin bahwa

mereka merasakan kesetaraan jenis kelamin di lingkungan kerja yang terealisasi dalam perlakuan yang sama antara pekerja laki-laki dan perempuan. Lebih lanjut, sebanyak 81% responden yakin bahwa mereka memiliki peluang yang sama dalam hal promosi jabatan. Diantara tiga negara tersebut, Indonesia memiliki perbedaan terbesar dalam hal persepsi kemampuan perempuan. Didapat sebanyak 71% responden perempuan meyakini bahwa perempuan bisa melakukan pekerjaan yang sama dengan laki-laki, sementara hanya sebesar 58% responden laki-laki yang berpendapat demikian.

Penyebab ditolakannya hipotesis ini karena adanya pergeseran makna dan persepsi jenis kelamin yang dimiliki oleh individu pada saat ini yang terbentuk atas perkembangan zaman, terutama peran jenis kelamin dalam dunia kerja. Selain itu, terdapat kemungkinan bahwa ditolakannya hipotesis ini diakibatkan oleh pengaruh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel prediktor positif adaptabilitas karir antara lain *coping with barriers*, *grit*, *hope*, dan optimisme (Buyukgoze-Kavas et al., 2014; Gregor et al., 2020).

Peneliti sadar akan kekurangan-kekurangan dalam penelitian ini, diantaranya adalah digunakannya skala *personal growth initiative* yang merupakan alat ukur hasil modifikasi dari skala *Personal Growth Initiative Scale-II* (PGIS-II) oleh Robitschek et al. (2012) yang di adaptasi menjadi bahasa Indonesia oleh peneliti, akan tetapi terdapat beberapa tahap adaptasi skala yang belum terpenuhi. Peneliti menilai bahwa perlu alat

ukur yang secara spesifik dirancang untuk menyesuaikan budaya dan kriteria subjek yaitu pekerja *fresh graduate*. Diharapkan dengan adanya alat ukur yang telah dibuat secara khusus akan mendapat hasil yang lebih valid. Peneliti juga sadar bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat menjadikan perbedaan adaptabilitas karir selain variabel-variabel yang telah di teliti. Karena adaptabilitas karir merupakan salah satu penentu kepuasan kerja, kepuasan hidup (*life satisfaction*), *well-being* dan intensitas *turnover* pada karyawan maka penelitian tentang adaptabilitas karir perlu untuk dikaji secara berkelanjutan.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian tentang perbedaan adaptabilitas karir ditinjau dari *personal growth initiative* dan jenis kelamin pada pekerja *fresh graduate* mendapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada hipotesis pertama, yaitu terdapat perbedaan adaptabilitas karir ditinjau dari *personal growth initiative* mendapatkan skor sig. 0,00 ($<0,05$), artinya terdapat perbedaan adaptabilitas karir ditinjau dari *personal growth initiative*. Lebih lanjut, jika dilihat dari skor *mean* kelompok berdasarkan kategori *personal growth initiative*, subjek yang memiliki *personal growth initiative* tinggi memiliki skor dengan *mean* sebesar 87,779 lebih tinggi dibandingkan dengan skor *mean* subjek yang memiliki kategori *personal growth initiative* sedang dan rendah yaitu 79,688 dan 79,817.
2. Pada hipotesis kedua, yaitu terdapat perbedaan adaptabilitas karir ditinjau dari jenis kelamin, mendapatkan skor sebesar 0,792 dengan ($>0,05$) artinya tidak ada perbedaan adaptabilitas karir ditinjau dari jenis kelamin. Lebih lanjut, jika dilihat dari skor rata-rata kelompok berdasarkan jenis kelamin, selisih *mean* antara subjek laki-laki dan perempuan sangat rendah. *mean* subjek laki-laki sebesar 82,638 sedangkan perempuan sebesar 82,217.

3. Terakhir pada hipotesis ketiga, yaitu adanya interaksi antara *personal growth initiative* dan jenis kelamin dapat digunakan untuk membedakan adaptabilitas karir, mendapatkan skor sebesar 0,154 ($>0,05$), berarti tidak terdapat interaksi antara *personal growth initiative* dan jenis kelamin dalam menentukan adaptabilitas karir.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi pekerja *fresh graduate*

Penelitian ini diharap dapat membuat pekerja *fresh graduate* mengetahui pentingnya *personal growth initiative* dalam kehidupan manusia. Selain itu untuk lebih dapat melakukan eksplorasi tentang karir atau pengetahuan lain untuk dapat melakukan perencanaan dan mengambil keputusan jika terdapat perubahan atau masalah dalam kehidupan karir maupun domain kehidupan lainnya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharap dapat lebih memperhatikan tentang alat ukur agar dapat sesuai dengan budaya dan karakteristik subjek penelitian dengan tetap memperhatikan langkah-langkah adaptasi, adopsi, maupun modifikasi skala alat ukur penelitian. Kemudian diharap penelitian ini bisa menjadi rujukan informasi bagi peneliti selanjutnya. Akan tetapi, peneliti selanjutnya diharapkan mengeksplorasi faktor-faktor lain penyebab adanya perbedaan adaptabilitas karir, seperti

dukungan sosial, dukungan rekan kerja, *coping with barriers*, *grit*, *hope*, optimisme dan *self efficacy*. Penelitian selanjutnya juga diharapkan untuk melibatkan lebih banyak sampel untuk melihat ada atau tidaknya perbedaan adaptabilitas karir yang signifikan.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, R. N., Mini, R., & Salim, A. (2020). *Peran Mediasi Perilaku Eksplorasi Karier dalam Pengaruh Dukungan Teman terhadap Adaptabilitas Karier Mahasiswa*. 4(3), 197–209.
- Anisa, Is. & W. I. (2015). *Hubungan Future Work Self Dan Adaptabilitas Karir Pada Sarjana Baru Universitas Indonesia*.
- Annuar, A. S., Rahman, R. A., Munir, A., Murad, A., El-enshasy, H. A., & Illias, R. (2021). Facilitating a SUCCESFULL school-to-work transition: Comparing compact career-adaptation interventions. *Carbohydrate Polymers*, 118159. <https://doi.org/10.1016/j.carbpol.2021.118159>
- Aprinta, G. (n.d.). Kajian media massa: Representasi girl power wanita modern dalam media online (Studi framing girl power dalam rubrik karir dan keuangan Femina online). *Jurnal The Messenger*, 33(1), 12–27.
- Arifin, M. (2017). *Perancangan Sistem Informasi Pusat Karir Sebagai Upaya Meningkatkan Relevansi Antara Lulusan Dengan Dunia Kerja Menggunakan UML: Vol. XII* (Issue 2, pp. 42–49).
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469–480. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.5.469>
- Arnett, J. J. (2007). Emerging Adulthood: What Is It, and What Is It Good For? *Child Development Perspectives*, 1(2), 68–73. <https://doi.org/10.1111/j.1750-8606.2007.00016.x>
- Ashton, M. W. (2013). *Career adaptability in emerging adults : a foundation of personal growth*. 1–119.
- Bandura, A. (2001). *SOCIAL COGNITIVE THEORY : An Agentic Perspective*. 1–26.
- Blackie, L. E. R., Jayawickreme, E., Forgeard, M. J. C., & Jayawickreme, N. (2015). The protective function of personal growth initiative among a genocide-affected population in Rwanda. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 7(4), 333–339. <https://doi.org/10.1037/tra0000010>
- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., & Sartori, R. (2017). Career adaptability as a strategic competence for career development: An exploratory study of its key predictors. *European Journal of Training and Development*. *European Journal of Training and Development*, 41(1), 67–82. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2016-0049>

- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Cross-cultural adaptation and validation of psychological instruments: Some considerations. *Paidéia*, 22(53), 423–432. www.scielo.br/pdf/paideia/v22n53/en_14.pdf
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan Reliabilitas Penelitian. Dilengkapi Analisis Data dengan NVivo, SPSS, dan AMOS*. Mitra Wacana Media.
- Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, R. D., Güneri, O. Y., & Autin, K. L. (2014). Job Satisfaction Among Turkish Teachers: Exploring Differences by School Level. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 261–273. <https://doi.org/10.1177/1069072713493980>
- Çankaya, E. M., Dong, X., & Liew, J. (2017). An examination of the relationship between social self-efficacy and personal growth initiative in international context. *International Journal of Intercultural Relations*, 61(November 2016), 88–96. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2017.10.001>
- ÇİZEL, R. (2018). Gender and emotional intelligence as predictors of tourism faculty students' career adaptability. *Advances in Hospitality and Tourism Research*, 6(2), 188–204. <https://doi.org/10.30519/ahtr.431014>
- Coetzee, M., & Harry, N. (2015). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: An exploratory study among Black call centre agents. *South African Journal of Psychology*, 45(1), 81–92. <https://doi.org/10.1177/0081246314546346>
- de Freitas, C. P. P., Damásio, B. F., Tobo, P. R., Kamei, H. H., & Koller, S. H. (2016). Systematic review about personal growth initiative. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 32(3), 770–782. <https://doi.org/10.6018/analesps.32.3.219101>
- Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior*, 91(51), 113–121. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.010>
- Ghosh, A., & Fouad, N. A. (2017). Career Adaptability and Social Support Among Graduating College Seniors. *Career Development Quarterly*, 65(3), 278–283. <https://doi.org/10.1002/cdq.12098>
- Greenleaf, A. T. (2011). *Human Agency, Hardiness, and Proactive Personality: Potential Resources for Emerging Adults in the College-to-Career Transition*. 1–128.
- Gregor, M. A., Weigold, I. K., Wolfe, G., Campbell-Halfaker, D., Martin-Fernandez, J., & Pino, H. V. G. Del. (2020). Positive Predictors of Career Adaptability Among Diverse Community College Students. *Journal of Career Assessment*, 29(1), 115–128.

<https://doi.org/10.1177/1069072720932537>

- Gunawan, W. (2015). *Gambaran Adaptabilitas Karier Remaja*. 11(Dcm).
- Guzman, A. B. De, & Ok, K. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 199–207. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.009>
- Hadiyani, N. (2019). *Pengaruh dukungan sosial, hardiness, dan jenis kelamin terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir*.
- Han, H., & Rojewski, J. W. (2015). Gender-Specific Models of Work-Bound Korean Adolescents' Social Supports and Career Adaptability on Subsequent Job Satisfaction. *Journal of Career Development*, 42(2), 149–164. <https://doi.org/10.1177/0894845314545786>
- Havenga, M. (2011). *The relationship between career adaptability and academic achievement in the course of life design counselling*. University of Pretoria.
- Heang, L. T., Ching, L. C., Mee, L. Y., & Huei, C. T. (2019). University Education and Employment Challenges: An Evaluation of Fresh Accounting Graduates in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(9), 1061–1076. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-i9/6396>
- Hirata, H., & Kamakura, T. (2018). The effects of parenting styles on each personal growth initiative and self-esteem among Japanese university students. *International Journal of Adolescence and Youth*, 23(3), 325–333. <https://doi.org/10.1080/02673843.2017.1371614>
- 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>
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>
- Hou, Z. J., Leung, S. A., Li, X., Li, X., & Xu, H. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-China Form: Construction and initial validation. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 686–691. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.006>
- International Labour Office. (2011). *Global Employment Trends for Youth 2017*. Ilo, October. <http://bit.ly/2TPAHUo>
- Jiang, Z. (2016). The relationship between career adaptability and job content plateau: The mediating roles of fit perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 95–96, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.06.001>

- Johnston, C. S. (2018). A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3–30. <https://doi.org/10.1177/1069072716679921>
- Kahn, L. B. (2010). The long-term labor market consequences of graduating from college in a bad economy. *Labour Economics*, 17(2), 303–316. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.09.002>
- 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>
- Lemeshow, S., Jr, D. W. H., Klar, J., & Lwanga, S. K. (1990). *Stanley Lemeshow, David W Hosmer Jr, Janelle Klar, and Stephen K. Lwanga*.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557–568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
- Luyckx, K., & Robitschek, C. (2014). Personal Growth Initiative and Identity Formation in Adolescence through Young Adulthood: Mediating Processes on the Pathway to Well-Being. *Journal of Adolescence*, 37(7), 973–981.
- Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83((3)), 437–449.
- Maree, K. (2017). Psychology of career adaptability, employability and resilience. *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*, 1–453. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0>
- Masuna, K., & Indianti, W. (2015). *Hubungan Antara Locus of Control dan Adaptabilitas Karir pada Lulusan Sarjana Universitas Indonesia yang Baru Bekerja (Fresh Graduates)*.
- Monteiro, S., & Almeida, L. S. (2015). The relation of career adaptability to work experience, extracurricular activities, and work transition in Portuguese graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 106–112. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.006>
- Murphy, K., Blustein, D., Bohlig, A., & Platt, M. (2010). The college-to-career transition: An exploration of emerging adulthood. *Journal of Counseling and Development*, 88(2), 174–181. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2010.tb00006.x>
- Nabilah, A., & Indianti, W. (2019). Peran Efikasi Diri dalam Keputusan Karier terhadap Hubungan antara Future Work Self dengan Adaptabilitas Karier

- pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 9(2), 160. <https://doi.org/10.26740/jpvt.v9n2.p160-174>
- Negru-Subtirica, O., & Pop, E. I. (2016). Longitudinal links between career adaptability and academic achievement in adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 93(37), 163–170. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.006>
- Nuryadi, N., Astuti, T. D., Sri Utami, E., & Budiantara, M. (2017). Dasar-Dasar Statstik Penelitian. In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mualawarman, Samarinda, Kalimantan Timur*.
- Prasasti, D. S. D., & Laksmiwati, H. (2017). Perbedaan Kematangan Karir Ditinjau Dari Konsep Diri dan Gender Pada Siswa Kelas X Di SMA PGRI 1 Kota Mojokerto. *Psikologi Pendidikan*, 4(1), 1–7.
- Ramadani, D., Fachrurrazi, M., & Hidayat, D. R. (2020). Adaptabilitas Karir dalam Perspektif Teori Perkembangan Karir Teori Perkembangan Karir Mark L. Savickas. *Jurnal Jurusan Bimbingan Konseling Undiksha*, 11(1), 24–31.
- Robitschek, C. (1998). Personal growth initiative: The construct and its measure. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 30(4), 183–198. <https://doi.org/10.1080/07481756.1998.12068941>
- Robitschek, C., Ashton, M. W., Spring, C. C., Geiger, N., Byers, D., Schotts, G. C., & Thoen, M. A. (2012). Development and psychometric evaluation of the Personal Growth Initiative Scale-II. *Journal of Counseling Psychology*, 59(2), 274–287. <https://doi.org/10.1037/a0027310>
- Robitschek, C., & Cook, S. W. (1999a). The influence of personal growth initiative and coping styles on career exploration and vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 54(1), 127–141. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1650>
- Robitschek, C., & Cook, S. W. (1999b). *The Influence of Personal Growth Initiative and Coping Styles on Career Exploration and Vocational Identity*. 141, 127–141.
- Sagita, M. P., Hami, A. El, & Hinduan, Z. R. (2020). Development of Indonesian Work Readiness Scale on Fresh Graduate in Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 19(3), 297–314. <https://doi.org/10.14710/jp.19.3.297-314>
- Saraswati, P., & Amalia, S. (2019). *Personal Growth Inisiatif (Inisiatif Pertumbuhan Individu) Sebagai Prediktor Kemampuan Individu Untuk Mengatasi Konflik Dengan Pasangan Pada Remaja*. January, 20–21.
- Saraswati, P. (2019). *Goal Achievement as a Predictor of Personal Growth*

- Initiative for Generation Z. January.* <https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.80>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career Development and Counselling: Putting Theory and Research into Work*, 2, 144–180.
- Savickas, Mark 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, Mark 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>
- Soylu, Y., Siyez, D. M., & Ozeren, E. (2021). *Gender Perception , Career Optimism and Career Adaptability Among University Students : The Mediating Role of Personal Growth Initiative **. 17(1), 1–15. <https://doi.org/10.29329/ijpe.2020.329.1>
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan r & d*. Alfabeta.
- Sulistiani, W., & Handoyo, S. (2018). *Career Adaptability: The Influence of Readiness and Adaptation Success in the Education Context: a Literature Review*. 133, 195–205. <https://doi.org/10.2991/acpch-17.2018.32>
- Sulistiani, W., Suminar, D. R., & Hendriani, W. (2019). *the Career Adapt-Abilities Scale-Indonesian Form: Psychometric Properties and Construct Validity*. 4(2), 01–09. <https://doi.org/10.17501/24246700.2018.4201>
- 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>
- Ulfah, F., & Akmal, S. Z. (2019). Peran Kepribadian Proaktif terhadap Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 11(1), 45–54.
- Utami, I. K. (2019). *Pengaruh Dukungan Sosial, Hardiness Dan Pendidikan Terhadap Adaptabilitas Karier Pada Fresh Graduates*. 1–106. [http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/48713/1/IMTITSA L KURNIA UTAMI-FPSI.pdf](http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/48713/1/IMTITSA%20L%20KURNIA%20UTAMI-FPSI.pdf)
- Vilhjálmsdóttir, G., & Birna, G. (2012). Career adapt-abilities scale — Icelandic form : Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 698–704. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.013>

- Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social support, social comparison, and career adaptability: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality*, 43(4), 649–660. <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.4.649>
- Weigold, I. K., Weigold, A., Ling, S., & Jang, M. (2020). College as a Growth Opportunity: Assessing Personal Growth Initiative and Self-determination Theory. *Journal of Happiness Studies*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s10902-020-00312-x>
- Yalcin, I., & Malkoc, A. (2013). Adaptation of Personal Growth Initiative Scale-II to Turkish and investigation of psychometric properties. *Dusunen Adam*, 26(3), 258–266. <https://doi.org/10.5350/DAJPN2013260304>
- Yang, S., Wang, B., & Lu, Y. (2016). Exploring the dual outcomes of mobile social networking service enjoyment: The roles of social self-efficacy and habit. *Computers in Human Behavior*, 64, 486–496. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.07.010>
- Zacher, H. (2015). Daily manifestations of career adaptability: Relationships with job and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 76–86. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.003>
- Zhang, Y. (2010). *Recent tertiary graduates' career attitudes, career adaptability and career self-management behaviours: focus on continuity in a fragmented employment context: a thesis presented in partial fulfilment of the requirements for the degree of Master of Manage.*

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A