



**PENGARUH *TRAIT HOPE* TERHADAP *CAREER ADAPTABILITY* PADA MAHASISWA JURUSAN
PSIKOLOGI UNNES**

SKRIPSI

disajikan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

oleh
Ana Dwi Ariyati
1511412058

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2019**

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi dengan judul “Pengaruh *Trait Hope* Terhadap *Career Adaptability* Pada Mahasiswa Jurusan Psikologi Unnes” ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 3 Juli 2019



Ana Dwi Ariyati

1511412058

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Pengaruh *Trait Hope* Terhadap *Career Adaptability* Pada Mahasiswa Jurusan Psikologi Unnes” telah dipertahankan di hadapan Panitia penguji sidang skripsi Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada 8 Juli 2019.

Mengetahui Panitia Ujian Skripsi:



Ketua
Dr. Achmad Rifai RC, M.Pd
NIP. 19590821 198403 1 001

Sekretaris

Sugiariyanti, S.Psi., M.A.
NIP. 19780419 200312 2 001

Penguji I

Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si
NIP. 19790502 200801 2 018

Penguji II / Pembimbing I

Drs. Sugeng Hariyadi, S.Psi, M.S.,
NIP. 19570125 198503 1 001

Penguji III / Pembimbing II

Abdul Azis, S.Psi., M.Psi.,
NIP. 19820423 201404 1 001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

Barang siapa bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhannya itu adalah untuk dirinya sendiri. (Q.S. Al-Ankabut:6)

Keluargamu adalah alasan bagi kerja kerasmu, maka janganlah sampai engkau menelantarkan mereka karena kerja kerasmu.

Persembahan:

Penulis peruntukan karya ini bagi:

Ayah, Ibu, dan Kakak yang selalu mendoakan, dan memberi dukungan disetiap keputusan yang penulis ambil.

Sekaligus teman-teman yang selalu memberikan pencerahan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur selalu kami panjatkan kepada kehadiran Allah SWT, karena rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada kami, sehingga dapat melaksanakan penelitian kuantitatif dengan tema “Pengaruh *Trait Hope* Terhadap *Career Adaptability* Pada Mahasiswa Jurusan Psikologi Unnes” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi dengan lancar tanpa suatu hambatan atau kendala apapun.

Bantuan motivasi, dukungan, dan doa dari pihak yang membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

1. Prof Dr. Achmad Rifai Rc, M.Pd. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan beserta jajaran pimpinan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Sugeng Hariyadi S.Psi, M.S. Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang dan sebagai dosen penguji II dan pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan selama proses bimbingan berlangsung serta memberi saran dalam penyelesaian skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Abdul Azis S.Psi., M.Psi., Sebagai dosen penguji III dan pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan selama proses bimbingan berlangsung serta memberi saran dalam penyelesaian skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si, selaku penguji pertama yang telah memberikan masukan serta kritikan dalam menyempurnakan skripsi.

5. Luthfi Fathan Dahriyanto, S.Psi., M.A., Dosen pembimbing akademik, yang dengan kesabarannya memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam penyelesaian proposal skripsi.
6. Bapak dan Ibu dosen Psikologi yang telah memberikan ilmunya, terima kasih atas segala pengajarannya.
7. Teman-teman Psikologi angkatan 2014 dan angkatan 2015 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi narasumber penelitian.
8. Ayah, Ibu, dan Mas Dodi yang selalu mecurahkan kasih sayang, semangat dan doa yang tiada henti untuk kesuksesan saya.
9. Teman-teman Psikologi angkatan 2012 yang tidak bisa disebut satu-persatu yang bersama-sama penulis menempuh studi dalam suka dan duka.
10. Teman-teman yang selama ini memberikan dukungan kepada saya ketika proses penulisan skripsi: Anna Vionita, Fanni, Silvi, dan Andre yang telah menjadi sahabat sekaligus saudara buat penulis.
11. Semua pihak yang turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu

Penulis berharap skripsi ini memberikan manfaat dan kontribusi dalam bidang Psikologi pada khususnya dan semua pihak pada umumnya.

Semarang, 3 Juli 2019

Ana Dwi Ariyati

1511412058

ABSTRAK

Ariyati, Ana Dwi. 2019. "Pengaruh *Trait Hope* Terhadap *Career Adaptability* Pada Mahasiswa Jurusan Psikologi Unnes". Skripsi, Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Dosen Pembimbing I: Drs. Sugeng Hariyadi S.Psi, M.S., dan Dosen Pembimbing II: Abdul Azis S.Psi., M.Psi

Kata Kunci: *Trait Hope*, *Career Adaptability*, dan Mahasiswa

Mahasiswa umumnya kurang siap beradaptasi dengan perubahan dari dunia kampus ke dunia kerja sehingga menunjukkan *career adaptability* kurang yang ditandai dengan sikap kebingungan dalam menentukan pilihan karier karena tidak memiliki koneksi untuk memperoleh pekerjaan, belum berpengalaman dan nilai prestasi dibawah rata-rata. Namun mahasiswa memiliki harapan (*hope*) untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan cita-cita setelah lulus dari kampus. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh *trait hope* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa; (2) tingkat *trait hope* pada mahasiswa; dan (3) tingkat *career adaptability* pada mahasiswa Jurusan Psikologi Unnes.

Jenis penelitian ini merupakan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa tingkat akhir angkatan 2014 dan 2015 Jurusan Psikologi Unnes. Teknik sampel yang digunakan adalah *proportional stratified random sampling* sehingga jumlah sampel yang diambil sebanyak 82 mahasiswa. Metode pengumpulan data menggunakan skala psikologi. Angket skala *career adapt-abilities scale (CAAS)* terdapat 24 aitem dengan seluruh aitem valid sedangkan angket *adult trait hope scale* terdapat 16 aitem dan 1 aitem tidak valid. Analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi dan regresi linier.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Ada pengaruh positif signifikan antara *trait hope* terhadap *career adaptability* mahasiswa Psikologi Unnes dengan nilai Fhitung sebesar 120,26 dan signifikansi (p) = 0,000 . Besarnya pengaruh *trait hope* terhadap *carrer adaptability* yaitu 60,1%. (2) *Trait hope* pada mahasiswa Jurusan psikologi Unnes berada pada kategori sangat tinggi dengan presentase 67,1%. Aspek yang paling menonjol terhadap *trait hope* yaitu *pathways thinking*. (3) *Career adaptability* mahasiswa Psikologi Unnes secara umum berada dalam kategori tinggi dengan persentase 39%. Aspek yang paling menonjol terhadap *career adaptability* yaitu kepedulian karier.

Saran yang diberikan adalah subyek memiliki tingkat *trait hope* yang sangat tinggi maka mahasiswa Psikologi Unnes perlu menerapkan cara-cara untuk meraih tujuan-tujuan dalam pencapaian karier dimasa depan secara positif dan menggunakan cara-cara tersebut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik sebagai mahasiswa.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	I
PERNYATAAN.....	Ii
PENGESAHAN.....	Iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	Iv
KATA PENGANTAR.....	V
ABSTRAK.....	Vii
DAFTAR ISI.....	Viii
DAFTAR TABEL.....	Xi
DAFTAR GAMBAR.....	Xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	Xiv
BAB	
1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	14
2 LANDASAN TEORI	
2.1 <i>Career Adapatability</i>	16
2.1.1 Pengertian <i>Career Adapatability</i>	16
2.1.2 Aspek-Aspek Pada <i>Career Adaptability</i>	19
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Career Adaptability</i>	22

2.2	<i>Trait Hope</i>	26
2.2.1	Pengertian <i>Trait Hope</i>	26
2.2.2	Aspek-Aspek Pada <i>Trait Hope</i>	31
2.3	Pengaruh <i>Trait Hope</i> Terhadap <i>Career Adaptability</i>	35
2.4	Hipotesis Penelitian.....	37
3	METODE PENELITIAN	
3.1	Jenis dan Desain Penelitian.....	38
3.1.1	Jenis Penelitian.....	38
3.1.2	Desain Penelitian.....	38
3.2	Variabel Penelitian.....	39
3.2.1	Identifikasi Variabel Penelitian.....	39
3.2.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	40
3.2.3	Hubungan Antar Variabel Penelitian.....	41
3.3	Populasi dan Sampel	42
3.3.1	Populasi.....	42
3.3.2	Sampel.....	43
3.4	Metode dan Alat Pengumpul Data.....	44
3.4.1	Skala <i>Career Adapt-Abilities scale (CAAS)</i>	45
3.4.2	Skala <i>Adult Trait Hope Scale</i>	47
3.5	Validitas Dan Reliabilitas.....	48
3.5.1	Validitas.....	49
3.5.2	Reliabilitas.....	50
3.6	Metode Analisis Data	52

4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1	Persiapan Penelitian.....	57
4.1.1	Orientasi Kancan Penelitian.....	57
4.1.2	Penentuan Subyek Penelitian.....	58
4.2	Pelaksanaan Penelitian.....	59
4.2.1	Pengumpulan Data.....	59
4.2.2	Pelaksanaan Skoring.....	59
4.3	Hasil Analisis Inferensial.....	59
4.3.1	Uji Asumsi.....	59
4.4	Uji Normalitas.....	60
4.5	Uji Hipotesis.....	62
4.5.1	Hasil Analisis Deskriptif.....	64
4.6	Pembahasan.....	84
4.6.11	Analisis Deskriptif <i>Trait Hope</i> pada Mahasiswa Psikologi Unnes.....	84
4.6.12	Analisis Deskriptif <i>Career Adaptability</i> pada Mahasiswa Psikologi Unnes.	87
4.6.13	Pengaruh <i>Trait Hope</i> Terhadap <i>Adaptability Career</i> pada Mahasiswa Psikologi Unnes.....	91
4.7	Keterbatasan Penelitian.....	94
5	PENUTUP	
5.1	Simpulan.....	96
5.2	Saran.....	97
	DAFTAR PUSTAKA.....	99
	LAMPIRAN.....	102

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Hasil Penyebaran Angket Studi Pendahuluan Tingkat <i>Career Adaptability</i> dan <i>Trait Hope</i> Mahasiswa Psikologi Unnes.....	11
3.1 Populasi Mahasiswa Jurusan Psikologi Unnes angkatan 2014&2015.....	42
3.2 Populasi dan Sampel Mahasiswa Jurusan Psikologi Unnes angkatan 2014&2015.....	43
3.3 Kriteria Skor Skala <i>Career Adapt-Abilities scale (CAAS)</i>	45
3.4 <i>Blue Print</i> Skala <i>Career Adapt-Abilities scale (CAAS)</i>	45
3.5 Kriteria Skor Skala <i>Adult Trait Hope Scale</i>	46
3.6 <i>Blue Print</i> Skala <i>Adult Trait Hope Scale</i>	46
3.7 Penggolongan Kriteria Analisis Berdasarkan <i>Mean</i> teoritis.....	52
4.1 Hasil Uji Normalitas.....	59
4.2 Hasil Uji Linieritas.....	60
4.3 Hasil Uji Hipotesis.....	61
4.4 Persamaan Regresi Linier Sederhana	62
4.5 Hasil uji koefisien determinasi (R^2)	62
4.6 Gambaran Umum <i>Trait Hope</i> Mahasiswa Jurusan Psikologi Unnes.....	65
4.7 Gambaran <i>Trait Hope</i> Pada Aspek <i>Agency Thinking</i>	68
4.8 Gambaran <i>Trait Hope</i> Pada Aspek <i>Pathways Thinking</i>	69
4.9 Gambaran Umum <i>Career Adaptability</i> Mahasiswa Psikologi Unnes.....	72
4.10 Gambaran <i>Career Adaptability</i> Pada Aspek Kepedulian Karier.....	74

4.11	Gambaran <i>Career Adaptability</i> Pada Aspek Pengendalian Karier.....	76
4.12	Gambaran <i>Career Adaptability</i> Pada Aspek Keingintahuan Karier.....	78
4.13	Gambaran <i>Career Adaptability</i> Pada Aspek Keyakinan Karier.....	80
4.14	Rangkuman Tiap Aspek <i>Career Adaptability</i>	81
4.15	Perbandingan <i>Mean</i> Empiris dan <i>Mean</i> Teoritis Tiap Aspek <i>Career Adaptability</i>	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1	Komponen Teori <i>Trait Hope: Agency</i> dan <i>Pathway</i> 28
2.2	Kerangka Berpikir Pengaruh <i>Trait Hope</i> Terhadap <i>Career Adaptability</i> .. 36
3.1	Hubungan Antara <i>Trait Hope</i> dengan <i>Career Adaptability</i> 41
4.1	Diagram Gambaran Umum <i>Trait Hope</i> Pada Mahasiswa Jurusan Psikologi Unnes..... 66
4.2	Diagram Ringkasan Deskriptif <i>Trait Hope</i> Pada Mahasiswa Jurusan Psikologi Unnes..... 70
4.3	Diagram Gambaran Umum <i>Career Adaptability</i> Pada Mahasiswa Jurusan Psikologi Unnes..... 73
4.4	Diagram Ringkasan Deskriptif <i>Career Adaptability</i> Pada Mahasiswa Jurusan Psikologi Unnes..... 81
4.5	Diagram Perbandingan <i>Mean</i> Empiris Tiap Aspek <i>Career Adaptability</i> .. 82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Skala Studi Pendahuluan.....	101
Lampiran 2 Skala Asli dan Terjemahan.....	102
Lampiran 3 Instrumen Uji Coba.....	112
Lampiran 4. Tabulasi Data Penelitian.....	120
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	126
Lampiran 6 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	129
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	133
Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis.....	135

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada tahun 2015, secara regional Indonesia bersama dengan negara-negara di Asia Tenggara yang tergabung dalam *Assosiation of South East Asian Nations* (ASEAN) akan mulai memberlakukan suatu model perdagangan bebas yang disebut dengan *Asean Free Trade Area* (AFTA). Dengan diberlakukannya AFTA, maka wilayah ASEAN akan menjadi kawasan bebas aliran barang, jasa investasi, permodalan, dan tenaga kerja bagi sesama negara ASEAN yang tergabung dalam AFTA. Mengantisipasi arus masuk tenaga kerja yang keras ke Indonesia, dan untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia, pemerintah Indonesia sudah memberlakukan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang mengatur kompetensi kerja pada berbagai profesi yang ada di dunia pekerjaan. Selain itu di ranah pendidikan, mulai dari pendidikan dasar sampai tinggi, pemerintah memberlakukan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) sebagai upaya mendukung dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing (Gunawan, 2014:111).

Pada saat ini terjadi penarikan generasi *Baby Boomer* (generasi yang lahir pasca perang dunia II, dengan rentang tahun lahir 1946-1964) dari angkatan kerja karena memasuki usia pensiun dan lebih banyak generasi milenial yang akan memasuki dunia kerja dengan membentuk tempat kerja masa depan. Dalam

beberapa tahun ke depan, dunia kerja akan diisi oleh generasi ini yang terdiri hampir 75,4 miliar di seluruh dunia. Millennial tumbuh bersama dengan teknologi yang mengharuskan mereka untuk terus beradaptasi dengan perubahan. Akibatnya, masa depan pekerjaan yang mungkin dimasuki generasi ini akan menjadi tidak pasti dan secara dramatis membentuk kembali tempat kerja masa depan. Oleh karena itu, pemberi kerja telah menuntut kebutuhan tenaga kerja yang dapat beradaptasi dan merespons dengan cepat terhadap perubahan (Othman, 2018). Atas dasar tersebut, keterampilan adaptasi karier diperlukan untuk semua orang, terutama di kalangan generasi muda yaitu lulusan dari perguruan tinggi.

Fress graduate sebagai generasi muda saat ini disebut pula generasi Y banyak memilih berpindah kerja setelah 12 bulan kerja. Generasi Y memutuskan pindah kerja pada dasarnya disebabkan kesenjangan antara harapan dan kenyataan yang mereka alami di perusahaan tempat mereka bekerja. Kecenderungan berpindah kerja ini menunjukkan bahwa para lulusan baru tersebut belum beradaptasi dengan lingkungan barunya (<https://news.okezone.com>).

Perguruan tinggi memiliki tanggung jawab akademik untuk menyiapkan mahasiswa menghadapi realitas kehidupan yang produktif dan berharga menjadi sumber daya manusia yang mampu bersaing dalam era *Asean Free Trade Area* (AFTA) tersebut. Proses pembelajaran di perguruan tinggi merupakan perjalanan penting yang perlu dilalui mahasiswa dan masa kuliah adalah masa kritis dalam perkembangan karier, dimana selama periode perkembangan ini, mahasiswa mulai merancang arah karier yang akan dilaluinya.

Lulusan dari perguruan tinggi berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan kondisi ketenagakerjaan di Indonesia selama Februari 2017 hingga Februari 2018 bahwa tingkat pengangguran terbuka (TPT) lulusan universitas naik sebesar 1,13 persen dibandingkan Februari 2017 yaitu dari 5,18 persen menjadi 6,31 persen (<https://tirto.id/bps>). Pertumbuhan angkatan kerja baru rata-rata sekitar 2 juta orang. Dari jumlah tersebut, sekitar 37% angkatan kerja yang bekerja sesuai dengan jurusan pendidikan yang ditekuni dan sebanyak 63% orang Indonesia bekerja tidak sesuai dengan jurusannya. Penyerapan tenaga kerja saat ini dianggap masih belum maksimal dikarenakan mengalami berbagai kendala. Dua kendala yang paling menjadi masalah yaitu terkait ketidaksesuaian (*mismatch*) pekerjaan dan pekerja dengan kemampuan di bawah kualifikasi (<https://finance.detik.com>).

Mahasiswa tingkat akhir yang merupakan usia produktif harus mempersiapkan diri dengan baik dan memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang dihadapi pada persaingan dunia kerja. Kemampuan adaptasi terhadap perubahan-perubahan yang dialami di dalam pekerjaan dan karier bagi mahasiswa tingkat akhir tersebut dikenal dengan istilah adaptabilitas karier atau *career adaptability*. *Career adaptability* merupakan kesiapan menghadapi tugas untuk mempersiapkan dan memiliki peran dalam pekerjaan serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang tidak terprediksi pada sebuah pekerjaan dan kondisi kerja (Nugraheni, 2017:129).

Career Adaptability sangat penting terutama bagi mahasiswa tingkat akhir yang setelah lulus langsung bekerja karena *career adaptability* yang baik dapat membantu lulusan melewati proses transisi dari universitas ke dunia kerja. Savickas (1997) dalam Gunawan (2014:115) mengidentifikasi empat dimensi dari *career adaptability*, yaitu kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), keingintahuan (*curiosity*) dan keyakinan (*confidence*), yang masing-masing merupakan suatu tugas perkembangan karier yang spesifik. Dimensi-dimensi ini mewakili sumber dan strategi adaptabilitas umum yang digunakan seseorang untuk mengatur tugas-tugas penting, transisi dan pengalaman-pengalaman trauma yang mereka miliki seiring proses pembangunan karier mahasiswa.

Keterampilan *career adaptability* semakin menjadi fenomena di era ini. Lebih dari empat tahun yang lalu, ini telah menurunkan banyak negara untuk mengembangkan penelitian menuju kemampuan beradaptasi karier sejak pengembangan Skala Adaptasi Karier pada tahun 1989. Selain itu, dunia kerja yang kompleks dan fleksibel saat ini telah mengubah kemampuan beradaptasi karier menjadi kompetensi dasar kontemporer untuk memasuki dan tetap berada di tempat kerja. Sebuah laporan menemukan bahwa kurangnya kemampuan beradaptasi di antara karyawan berdampak pada perusahaan di seluruh dunia yang membebani ekonomi global sebesar \$ 150 miliar per tahun. Selain itu, individu yang tidak dapat membangun kembali untuk keterampilan baru, telah menyebabkan hilangnya produktivitas miliaran dolar. Karenanya, ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang dapat memprediksi kemampuan

beradaptasi karier dan juga konsekuensi dari kemampuan beradaptasi karier perlu diperiksa lebih lanjut (Othman *et all*, 2018).

Career adaptability dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti hasil penelitian Othman *et all* (2018) menemukan bahwa *positive psychological traits* berupa *resilience*, *optimism* dan *hope* berpengaruh positif signifikan terhadap *career adaptability* sebesar 62%. Karacan *et all* (2017) menemukan bahwa *perceived social support* dan *optimism* berpengaruh terhadap *career adaptability* sebesar 46%. Rosulin (2016) menemukan bahwa terdapat pengaruh *hardiness* terhadap adaptabilitas karier dengan sebesar 24% ($r=0,498$).

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, dapat diketahui bahwa *career adaptability* dapat dipengaruhi oleh *hardiness*, *resilience*, *optimism*, *hope*, dan *perceived social support*. Akan tetapi pada penelitian ini akan difokuskan pada faktor yang memiliki pengaruh dominan terhadap *career adaptability* yaitu faktor *hope*. Faktor *hope* juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap *career adaptability*. Adanya penelitian sebelumnya yang telah menghasilkan hubungan positif antara *hope* atau harapan dengan kemampuan beradaptasi karier maka psikologi harapan yang positif khususnya *hope* cenderung menjadi penting bagi kemampuan beradaptasi karier di kalangan mahasiswa tingkat akhir.

Hope adalah bentuk persepsi seseorang untuk memperoleh tujuan, serta motivasi untuk mencapai tujuan. *Hope* juga dapat didefinisikan sebagai keyakinan atau harapan bahwa sesuatu yang baik, di mana itu adalah tentang sesuatu yang diinginkan akan terjadi. Harapan dianggap penting dalam karier seseorang terutama untuk generasi milenial karena saat ini lingkungan bisnis tidak pasti dan

menuntut keterusterangan diri, kemampuan beradaptasi, dan ketahanan. Namun demikian, harapan juga dianggap sebagai perasaan positif yang mendukung individu untuk menghadapi kesulitan serta mampu berhasil pada apa pun yang penting dalam hidup (Othman *et al*, 2018).

Menurut Snyder (2002) dalam Petrus and Boshoff (2014), harapan adalah cara berpikir seseorang. Teori harapan didasarkan pada proses berpikir yang diarahkan pada tujuan individu. Individu memiliki tujuan dan mengembangkan strategi tertentu untuk mencapai tujuan tersebut. Selain strategi ini, individu juga memiliki tingkat motivasi yang berbeda dalam menggunakan strategi ini. Saat menghadapi situasi yang penuh tekanan (misal tidak mencapai tujuan yang dinyatakan), harapan memfasilitasi kemampuan individu untuk menemukan jalur alternatif untuk tetap mencapai tujuan serta termotivasi untuk menggunakan jalur tersebut. Pada dasarnya, individu memilih jalan yang paling tepat untuk tetap mencapai tujuan mereka.

Seseorang dalam kehidupannya selalu memiliki harapan baik itu berbetuk *trait hope* maupun *state hope*. *Trait hope* adalah harapan yang dimiliki oleh seseorang yang sifatnya cenderung tetap dalam berbagai situasi dan kondisi, sedangkan *state hope* adalah harapan yang sifatnya lebih sementara atau dapat berubah-ubah sesuai dengan situasi dan kondisi saat itu. Dapat dikatakan pula bahwa *state hope* adalah harapan seseorang terhadap situasi saat ini (McCarter, 2006:15).

Snyder mengembangkan beberapa skala untuk mengukur harapan yaitu *Adult Hope Trait Scale* (Snyder *et al.* 1991) yang dirancang untuk mengukur

harapan yang bersifat tetap bagi, *Adult State Hope Scale* (Snyder et al. 1993) untuk mengukur keadaan harapan sesaat dan *Children's Hope Scale* (Snyder et al. 1997) untuk mengukur harapan bagi anak-anak (Halama, 1999:4). Pada penelitian ini difokuskan pada harapan yang bersifat tetap atau *trait hope* karena mahasiswa tingkat akhir memiliki harapan di masa depan terkait dengan kariernya sehingga harapan tersebut cenderung tetap dalam berbagai situasi dan kondisi.

Snyder *et all* (2002) menyatakan bahwa harapan sebagai “proses dari pemikiran satu tujuan, dengan motivasi untuk mendapatkan tujuan-tujuan tersebut (*agency*), dan cara-cara untuk meraih tujuan-tujuan tersebut (*pathways*)”. Seperti contoh, harapan bukan lah sebuah emosi melainkan sebuah pengertian sistem motivasi secara dinamis. Dalam hal ini, emosi mengikuti kesadaran dalam proses meraih tujuan. Harapan juga dapat berarti sebagai bentuk situasi persilangan yang berhubungan secara positif dengan harga diri, kemampuan menyelesaikan masalah, mengendalikan pemikiran, optimism, kecenderungan positif dan harapan positif.

Harapan adalah aspek penting yang perlu dipertimbangkan dalam kaitannya dengan kemampuan beradaptasi karier, individu dengan tingkat adaptasi karier yang lebih tinggi, yang menganggap diri mereka mampu membangun niat karier masa depan mereka sendiri dan untuk mengatasi transisi karier dan situasi kerja yang sulit, menunjukkan tingkat harapan dan kepuasan hidup yang lebih tinggi (Santilli *et all*, 2017). Penilaian atau pengukuran harapan menggunakan “*adult hope trait scale*” yang terdiri dari 12 item pertanyaan untuk menggambarkan tingkat harapan individu. Secara khusus skala ini dibagi menjadi dua sub aspek

atau komponen yaitu (1) *Agency* (motivasi untuk mendapatkan tujuan-tujuan tersebut) dan (2) *pathways* (cara-cara untuk meraih tujuan-tujuan tersebut).

Aspek agensi adalah komponen motivasi dari teori harapan Snyder dan menggambarkan kecenderungan untuk mengembangkan dan mempertahankan motivasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan seseorang. Secara khusus, ini mengacu pada energi dan ketekunan seseorang yang ingin berkembang untuk mencapai tujuan. Berpikir agensi sangat penting ketika individu menghadapi hambatan (Snyder, 2002 dalam Krumm *et all*, 2012). Individu harus memiliki kapasitas yang dirasakan untuk menggunakan salah satu dari banyak jalur untuk mencapai tujuan mereka, dan individu harus termotivasi untuk menggunakan jalur alternatif untuk mencapai tujuan mereka ketika yang terakhir sedang diblokir. Ini sangat penting jika individu dihadapkan dengan penyumbatan tujuan maka pemikiran agensi membantu individu untuk mengarahkan motivasi mereka ke jalur yang paling tepat atau alternatif (Petrus and Boshoff, 2014).

Aspek *pathways* (cara-cara untuk meraih tujuan-tujuan tersebut) mengacu pada kemampuan untuk mengidentifikasi strategi atau cara untuk mencapai tujuan yang diinginkan Orang lebih dekat ke tujuan mereka dengan memikirkan solusi yang layak (yaitu jalur) untuk mencapainya. Akibatnya, tingkat tinggi harapan harus mengarah pada pencarian aktif untuk sarana yang masuk akal untuk mencapai tujuan (Krumm *et all*, 2012). Jalan menuju pemikiran tentang kemampuan individu untuk menghasilkan tujuan yang dinyatakan ketika pencapaian tujuan terhambat. Jalur pemikiran juga termasuk *self-talk* positif tentang kemampuan untuk menghasilkan rute alternatif ke tujuan yang diinginkan.

Jalan menuju pemikiran ketika orang dihadapkan dengan penyumbatan/gangguan dalam pencapaian tujuan. Orang-orang dengan tingkat pemikiran tinggi lebih cenderung menghasilkan lebih dari satu jalur untuk mencapai rasa percaya diri pada rute tersebut. Individu dengan harapan tinggi akan lebih mampu menentukan tentang jalur untuk tujuan mereka (Petrus and Boshoff, 2014).

Adanya temuan penelitian terdahulu bahwa faktor *trait hope* berpengaruh terhadap *career adaptability* mendorong peneliti untuk melakukan penelitian pada mahasiswa Unnes khususnya mahasiswa tingkat akhir Jurusan Psikologi Unnes. Penelitian Saraswati (2017) menemukan bahwa hanya terdapat 18% mahasiswa Unnes berada dalam kategori *career adaptability* sangat tinggi, 51% berada dalam kategori tinggi, 30% berada dalam kategori sedang, dan hanya 1% berada dalam kategori rendah. Hasil studi tersebut membuktikan bahwa masih diperlukan program/strategi dari institusi perguruan tinggi untuk membantu mahasiswa mengembangkan adaptabilitas kariernya melalui unit pelaksana layanan bimbingan dan konseling di perguruan tinggi.

Peneliti melakukan wawancara kepada mahasiswa Psikologi Unnes terkait dengan *career adaptability* dan *trait hope*. Berikut ini adalah kutipan hasil wawancara dengan mahasiswa Psikologi Unnes angkatan 2014 dan 2015.

“saya masih bingung nanti kalau lulus mau kerja dimana, saya gak punya kenalan dan pengalaman kerja. Paling ya mulai dari sekarang coba cari loker-loker seadanya aja”. (Wawancara dengan ST, Mahasiswa Jurusan Psikologi Angkatan 2015 Tanggal 8 Januari 2019)

“belum tahu nantinya mau kerja apa dan dimana. Cari kerja untuk lulusan baru pasti susah apalagi gak punya kenalan dan nilai IP saya dibawah 3, kalau daftar PNS juga gak bisa. Rata-rata perusahaan pasti mau menerima

karyawan yang sudah pengalaman” (Wawancara dengan DW, Mahasiswa Jurusan Psikologi Angkatan 2014 Tanggal 10 Januari 2019)

Kedua pernyataan mahasiswa di atas, menunjukkan rendahnya harapan untuk meraih kesuksesan baik dalam memperoleh pekerjaan maupun mengembangkan karier di masa depan. Mahasiswa yang cenderung pesimis terhadap pencapaian karier dan kurang memiliki perencanaan untuk mencapai tujuan kariernya dimasa depan. Berbeda dengan ketiga mahasiswa yang memiliki harapan tinggi akan mendapatkan karier yang baik dimasa depan seperti kutipan wawancara di bawah ini:

“Kalau dari papa sudah mencarikan tempat di kantor temennya, jadi gak bingung mau kerja dimana kalau sudah lulus” (Wawancara dengan AL, Mahasiswa Jurusan Psikologi Angkatan 2014 Tanggal 10 Januari 2019)

“Saya sudah mempersiapkan diri untuk bekerja setelah lulus mulai dari kursus bahasa inggris, cari info perusahaan-perusahaan bonafid yang bisa dimasuki frees graduate. Meskipun saya sama sekali tidak punya kenalan tapi saya yakin bisa mendapat kerja dengan IK yang bagus” (Wawancara dengan AL, Mahasiswa Jurusan Psikologi Angkatan 2015 Tanggal 12 Januari 2019)

“Kerja setelah lulus itu masalah gampang. Saya sudah ngobrol dengan saudara-saudara di Jakarta dan mereka siap menerima saya bekerja setelah lulus nanti” (Wawancara dengan SF, Mahasiswa Jurusan Psikologi Angkatan 2014 Tanggal 14 Januari 2019)

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *career adaptability* pada mahasiswa Psikologi Unnes penting untuk dilakukan mengingat hasil studi wawancara pendahuluan yang peneliti lakukan pada tanggal 7 sampai dengan 14 Januari 2019 menemukan bahwa 7 mahasiswa semester 10 menyatakan bahwa masih bingung untuk menentukan pilihan karier setelah lulus karena tidak memiliki koneksi untuk mencari pekerjaan, tidak memiliki pengalaman dan tidak

memiliki nilai prestasi diatas rata-rata sehingga cenderung memperlihatkan sikap kurang optimis, namun ada 3 mahasiswa yang memiliki harapan tinggi akan kesuksesannya dalam berkarier karena telah memperoleh dukungan dari keluarga berupa referensi tempat kerja yang dapat diambil mahasiswa ketika lulus. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa Psikologi Unnes tingkat akhir kurang memiliki kesiapan beradaptasi dengan perubahan dari dunia kampus ke dunia kerja.

Tabel 1.1

Hasil Penyebaran Angket Studi Pendahuluan Tingkat *Career Adaptability* dan *Trait Hope* Mahasiswa Psikologi Unnes

No	Variabel	Kriteria	Angkatan		Jumlah	Persentase
			2014	2015		
1.	<i>Career Adaptability</i>	Tinggi	1	-	1	3%
		Sedang	4	3	7	23%
		Rendah	11	12	23	77%
2.	<i>Trait Hope</i>	Tinggi	2	1	3	10%
		Sedang	9	6	15	50%
		Rendah	4	8	12	40%

Sumber: Hasil Angket, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 30 mahasiswa Psikologi Unnes mayoritas memiliki tingkat *career adaptability* dalam kategori rendah (77%) dan *trait hope* dalam kategori sedang (50%). *Career adaptability* yang rendah ini dikarenakan umumnya mahasiswa Psikologi yang mengisi angket masih sibuk dengan aktivitas perkuliahan maupun penyusunan skripsi dan belum mencoba pekerjaan yang bersifat *part time* atau *freelance* namun memiliki harapan-harapan yang lebih agar dapat mencapai kariernya dimasa depan seperti

terlihat dari motivasinya untuk mencapai karier maupun cara-cara yang akan ditempuh setelah lulus agar mendapatkan karier tersebut.

Hasil studi pendahuluan melalui wawancara dan penyebaran angket pada mahasiswa Psikologi Unnes tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa kurang siap beradaptasi dengan perubahan dari dunia kampus ke dunia kerja. Mahasiswa yang memiliki *career adaptability* rendah ditandai dengan sikap kebingungan dalam menentukan pilihan karier karena tidak memiliki koneksi untuk memperoleh pekerjaan, belum berpengalaman dan nilai prestasi dibawah rata-rata. Namun mahasiswa memiliki harapan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan cita-cita setelah lulus dari kampus. Hasil ini mengindikasikan adanya pengaruh *trait hope* terhadap *career adaptability*

Mahasiswa Psikologi Unnes di atas, dapat diketahui bahwa mahasiswa cenderung memiliki tingkat adaptasi karier yang rendah dengan harapan yang sedang untuk mencapai karier di masa depan. Faktor harapan ini dapat memotivasi mahasiswa untuk mendapatkan tujuan-tujuan dan memiliki cara-cara untuk meraih tujuan-tujuan dalam pencapaian kariernya dimasa depan. Pada dasarnya mahasiswa yang memiliki kemampuan adaptabilitas karier atau *career adaptability* adalah individu yang memiliki kepedulian terhadap masa depan mereka sebagai seorang pekerja, meningkatkan pengendalian terhadap masa depan karier mereka, menunjukkan keingintahuan dalam melakukan eksplorasi diri dan lingkungan karier di masa depan, dan mampu memperkuat keyakinan diri untuk kepedulian karier (*career concern*).

Berdasarkan fenomena *career adaptability* mahasiswa Psikologi Unnes yang masih rendah padahal mahasiswa tingkat akhir sudah memperoleh mata kuliah pengembangan diri dan karier. Atas dasar tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengingat bagi mahasiswa tingkat akhir, *career adaptability* dapat menentukan keberhasilan mahasiswa dalam pencapaian karier setelah lulus. Penelitian tentang *career adaptability* dengan faktor yang mempengaruhinya yaitu *trait hope* yang dalam kategori sedang pada mahasiswa Psikologi Unnes penting dilakukan sehingga penelitian ini berjudul “**Pengaruh Trait Hope Terhadap Career Adaptability Pada Mahasiswa Jurusan Psikologi Unnes**” .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh *trait hope* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa Jurusan Psikologi Unnes.
2. Bagaimanakah tingkat *trait hope* pada mahasiswa Jurusan Psikologi Unnes.
3. Bagaimanakah tingkat *career adaptability* pada mahasiswa Jurusan Psikologi Unnes.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *trait hope* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa Jurusan Psikologi Unnes.
2. Untuk mengetahui tingkat *trait hope* pada mahasiswa Jurusan Psikologi Unnes.
3. Untuk mengetahui tingkat *career adaptability* pada mahasiswa Jurusan Psikologi Unnes.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dapat memberikan kontribusi secara teoritis maupun secara praktis.

1.4.1 Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi serta dapat memperkaya informasi dan pengetahuan secara teoritis bagi pembaca khususnya dibidang psikologi industri berkaitan dengan *trait hope* dan *career adaptability*. Selain itu juga sebagai dasar penelitian lebih lanjut dengan tema permasalahan yang sama.

1.4.2 Secara Praktis

1. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi mahasiswa tingkat akhir untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja yang penuh dengan persaingan.

2. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi instansi secara umum yaitu untuk memberikan dukungan kepada

mahasiswa tingkat akhir sehingga dapat menjadi sumber daya manusia yang mampu mempersiapkan diri untuk masuk ke dunia kerja. Bagi konselor/psikolog hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk membangun kesiapan individu agar memiliki adaptabilitas dalam menghadapi berbagai perubahan yang terjadi sepanjang rentang kehidupan, memiliki pandangan ke depan untuk mengantisipasi berbagai pilihan dan perubahan, mengeksplorasi berbagai kemungkinan dan memilih tujuan yang membangun dirinya.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Career Adaptability

2.1.1 Pengertian Career Adaptability

Teori konstruk karier Savickas (1997:256) mengungkapkan bahwa kemampuan adaptasi merupakan faktor penting yang memengaruhi keberhasilan individu beradaptasi di lingkungan pekerjaan. Kemampuan ini tercermin dalam perilaku individu merencanakan tindakan, mengeksplorasi situasi lingkungan, dan membuat keputusan dari informasi yang dikumpulkan. Kemudian, Savickas merumuskan kemampuan adaptasi pada konteks transisi kerja ke dalam konsep *career adaptability*.

Career adaptability atau adaptabilitas karier merupakan bagian dari Teori konstruksi karier dari Savickas, yang menjelaskan bahwa proses seseorang melalui masa perkembangan karier, cara kerja mereka, dan tujuan karier mereka. Adaptabilitas karier pertama kali dibentuk oleh Super dan Knasel, sebagai pusat dalam perkembangan karier dan sejak itulah disarankan sebagai kunci kompetensi dalam keberhasilan karier pada umumnya. Menurut Savickas (1997:254), adaptabilitas karier merupakan suatu kesiapan seseorang untuk mengatasi tugas-tugas yang ada dan suatu peran untuk berpartisipasi dalam lingkup kerja serta penyesuaian terhadap perubahan yang akan terjadi pada kondisi dan lingkungan pekerjaan.

Teori Savickas tersebut melihat *career adaptability* sebagai kesiapan individu untuk menghadapi transisi pekerjaan, tugas perkembangan dan trauma pekerjaan. Konsep ini merefleksikan kesiapan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas yang terprediksi maupun tidak terprediksi. Seseorang yang memiliki *career adaptability*, yaitu fokus pada masa depan, memiliki rasa pengendalian diri untuk mencapai masa depan, memiliki rasa ingin tahu untuk mencoba kemampuan diri dan mencari peluang sosial, dan memiliki rasa percaya diri untuk merealisasikan masa depan mereka. Sebaliknya, jika seseorang kurang memiliki *career adaptability* maka orang tersebut menjadi apatis, tidak mampu memutuskan, tidak realistis, dan menahan diri untuk mencapai kariernya.

Pengertian adaptasi karier didefinisikan sebagai kompetensi yang dimiliki individu untuk membuat transisi yang sukses di pasar tenaga kerja, organisasi pekerjaan, pekerjaan dan pengetahuan organisasi di mana semua elemen ini dapat mengalami perubahan besar. Keterampilan dalam adaptasi karier baru-baru ini, dan menjadi serius, terutama untuk milenium yang akan segera memasuki dunia kerja. Selain itu, karena kemampuan beradaptasi karier telah menjadi fenomena perhatian, gelombang kemampuan beradaptasi karier juga memberikan dampak bagi mahasiswa sarjana. Ini karena para siswa yang mencari pekerjaan setelah pendidikan untuk mempersiapkan diri menjadi cara hidup yang baru dan beradaptasi dengan pasar kerja (Othman, *et all*, 2018:1424).

Career adaptability merupakan kesiapan menghadapi tugas untuk mempersiapkan dan memiliki peran dalam pekerjaan serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang tidak terprediksi pada sebuah pekerjaan dan kondisi

kerja (Nugraheni, 2017:129). Adaptasi karier adalah konstruksi psikososial yang mencakup empat kemampuan lebih spesifik yang berkontribusi pada proses regulasi ini, yang disebut empat kemampuan adaptasi karier: perhatian karier, dengan sikap dan kompetensi yang terkait dalam perencanaan, mendorong perilaku penanganan kesadaran dan persiapan, membantu individu untuk menanggapi tuntutan lingkungan kerja (Santili, 2017:64).

Keahlian untuk beradaptasi karir dapat dilihat sebagai kemampuan untuk menyesuaikan dengan hati-hati untuk memungkinkan satu partisipasi, atau untuk dapat berubah menjadi situasi kerja. Keterampilan adaptasi karir membuat individu selalu menciptakan ruang untuk penyesuaian terus-menerus agar dapat dengan lancar merespons atau mengubah situasi kerja (Ebenehi et al, 2016:213). Adaptasi karir membantu individu memperoleh kemampuan untuk menciptakan berbagai pilihan dan memanfaatkan peluang kerja untuk memiliki kehidupan kerja yang sukses dan karir yang baik (Dursun &Argan, 2017:108). Kesiapan seseorang dalam memilih karier (Sisca, 2015:112). Adaptasi karir merupakan kemampuan psikososial individu untuk tetap dapat beradaptasi dengan kehidupan karir, mampu mengatasi tugas perkembangan karir, transisi karir dan trauma (Ramdhani dkk, 2016:366).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *career adaptability* adalah kesiapan seseorang/mahasiswa tingkat akhir untuk menyelesaikan tugas yang terprediksi dan berpartisipasi dalam peran pekerjaan, serta mampu menguasai situasi tidak terduga yang mungkin terjadi karena perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja yang akan datang.

2.1.2 Aspek-Aspek Pada *Career Adaptability*

Aspek-aspek atau dimensi *career adaptability* menurut Santili *et al* (2017:44) meliputi empat kemampuan adaptasi karier yaitu perhatian karier, dengan sikap dan kompetensi yang terkait dalam perencanaan, mendorong perilaku penanganan kesadaran dan persiapan, membantu individu untuk menanggapi tuntutan lingkungan kerja.

Savickas (2005:65) menjelaskan terdapat empat dimensi adaptabilitas karier, yaitu perhatian terhadap karier di masa depan (*career concern*), rasa tanggung jawab terhadap karier yang mendorong regulasi diri (*career control*), rasa ingin tahu terhadap dunia kerja (*career curiosity*), dan keyakinan diri untuk bertindak sesuai minat (*career confidence*).

Savickas (1997:256) mengidentifikasi empat dimensi dari *career adaptability*, yaitu kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), keingintahuan (*curiosity*) dan keyakinan (*confidence*), yang masing-masing merupakan suatu tugas perkembangan karier yang spesifik.

1) Kepedulian karier (*career concern*)

Aspek pertama dan terpenting dari adaptabilitas karier, berkaitan dengan kepedulian seseorang terhadap masa depan karier mereka sendiri. Kepedulian karier berkaitan dengan kepercayaan bahwa setiap orang memiliki masa depan yang berharga dan layak untuk dipersiapkan dan bahwa persiapan tersebut akan memperbaiki masa depan mereka. Seseorang yang memiliki kepedulian karier akan memiliki pandangan ke depan dan

memiliki keyakinan akan masa depan yang diwujudkan melalui perencanaan karier yang dilakukan.

2) Pengendalian karier (*career control*)

Pengendalian karier berarti bahwa orang tersebut percaya bahwa mereka bertanggung jawab untuk membangun karier mereka sendiri. Jika remaja merasa yakin akan pengendalian karier yang dimilikinya, remaja akan lebih yakin dalam membuat alternatif pilihan-pilihan karier dan tidak merasa terpuruk saat salah satu perencanaan yang dilakukannya gagal. Sebaliknya, jika seseorang memiliki pengendalian karier yang rendah, maka ia akan cenderung mudah merasa tertekan saat perencanaan karier yang dilakukannya gagal atau bahkan di saat kondisi kariernya tidak memuaskannya.

3) Keingintahuan karier (*career curiosity*)

Keingintahuan karier merujuk kepada kerajinan dan rasa haus untuk mempelajari lebih jauh mengenai tipe pekerjaan yang mungkin menarik bagi seseorang dan kesempatan yang ada di sekitar pekerjaan tersebut. Seseorang yang memiliki keingintahuan karier yang tinggi akan memiliki antusiasme saat ingin mengetahui pekerjaan tertentu yang dilakukannya. Ia mungkin akan melakukan analisa pekerjaan melalui job shadowing dengan senang hati dan penuh semangat. Sebaliknya, seseorang yang memiliki keingintahuan yang rendah cenderung bersikap apatis dan tidak peduli dengan pekerjaan yang menarik untuknya.

4) Keyakinan karier (*career confidence*)

Seseorang yang memiliki keyakinan karier akan menggunakan kemampuan pemecahan masalah yang dimilikinya untuk membuat keputusan karier yang lebih baik. Ia juga akan mampu menggunakan keterbatasan yang dimilikinya untuk memenuhi kebutuhan dirinya dan beradaptasi dengan tantangan karier yang dihadapinya. Seseorang yang kurang memiliki keyakinan karier akan menghasilkan hambatan karier (*career inhibition*) yang akan menghambat terwujudnya peran seseorang dan menyebabkan kegagalan dalam meraih tujuan.

Aspek-aspek adaptasi karir yaitu kepedulian, kontrol, rasa ingin tahu, dan kepercayaan diri yang semuanya membantu untuk membangun daya pemasaran internal dan eksternal yang dirasakan. Kepedulian membantu individu untuk mengantisipasi perkembangan karier di masa depan. Kontrol memungkinkan individu untuk bertanggung jawab atas karier mereka dan tetap gigih sementara rasa ingin tahu berhubungan positif dengan pembentukan identitas dan integrasi peran. Akhirnya, kepercayaan diri harus secara positif terkait dengan persepsi kemampuan pemasaran karena itu mengarah pada perilaku yang diimplementasikan yang secara langsung mempengaruhi evaluasi diri seseorang (Spurk et al, 2016:292).

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan aspek-aspek *career adaptability*, berupa kepedulian karier (*career concern*), pengendalian karier (*career control*), keingintahuan karier (*career curiosity*) dan keyakinan karier (*career confidence*)

untuk mengukur tingkat *career adaptability* pada mahasiswa Jurusan Psikologi Unnes.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Career Adaptability*

Santili (2017:62) menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *career adaptability* adalah *hope* dan *optimism*. Rosulin (2016) menemukan bahwa terdapat pengaruh antara *hardiness* dengan adaptabilitas karier. Penelitian Hastoprojokusumo (2016) dan Karacan *et all* (2017) menemukan bahwa *perceived social support* berpengaruh dengan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir. Selain itu Othman *et all* (2018) menemukan bahwa *resilience*, *optimism* and *hope* berpengaruh terhadap terhadap *career adaptability*. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) *Hope*

Harapan adalah bentuk persepsi seseorang untuk memperoleh tujuan, serta motivasi untuk mencapai tujuan. Harapan dianggap penting dalam karier seseorang terutama untuk generasi milenial karena saat ini lingkungan bisnis tidak pasti dan menuntut keterusterangan diri, kemampuan beradaptasi, dan ketahanan (Othman, *et all*, 2018:1426).

2) *Optimism*

Optimisme berhubungan dengan seseorang yang selalu dalam suasana hati positif untuk menciptakan gaya hidup sehat, bebas stress dari kehidupan dan fungsi dan hubungan sosial yang sukses. Selain itu, mereka yang

optimis selalu percaya kesulitan dan momen sulit dapat ditangani dengan bijak jika bersikap positif (Othman, *et all*, 2018:1425).

3) *Hardiness*

Hardiness melekat pada diri orang-orang tertentu dan berfungsi sebagai sumber pertahanan ketika menghadapi situasi yang sulit. *Hardiness* muncul sebagai seperangkat sikap atau kepercayaan mengenai diri dalam berinteraksi dengan dunia di sekitar yang mana sikap dan kepercayaan ini memberikan keberanian dan motivasi untuk melakukan kerja keras demi mengubah situasi yang membuat stress menjadi peluang/kesempatan. *Hardiness* memiliki tiga komponen yaitu kontrol, komitmen, dan tantangan. Kontrol adalah kepercayaan bahwa dirinya mampu mempengaruhi situasi dalam hidup. Komitmen adalah perasaan dedikasi pada diri sendiri dan pekerjaan yang akan menghasilkan keterlibatan yang aktif dan bertujuan dalam kehidupan sehari-hari. Tantangan adalah kecenderungan seseorang untuk melihat perubahan sebagai kesempatan untuk tumbuh dan berkembang (Rosulin, 2016:4).

4) *Perceived social support*

Perceived social support merupakan salah satu faktor yang signifikan memengaruhi *career adaptability* (Tian dan Fan, 2012:252). Dukungan sosial yang dirasakan dari orang-orang terdekat memengaruhi individu yang dalam tahap perkembangan dewasa awal untuk mengeksplorasi karier. Dalam hal ini, dukungan dari keluarga dan teman berupa motivasi

dan informasi terkait dengan karier akan dapat membantu mahasiswa untuk memilih karier yang diinginkan.

5) *Resilience* (ketahanan)

Ketangguhan adalah proses yang melibatkan kombinasi kekuatan dan kapasitas pribadi individu untuk memperkuat strategi koping yang efisien dan penyesuaian adaptif. Ketahanan dan adaptasi karier memiliki hubungan yang erat karena keduanya membantu individu untuk bernavigasi di pasar tenaga kerja yang tidak pasti (Othman, *et al*, 2018:1425).

Gunawan (2014:119) mengidentifikasi bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *career adaptability* yaitu meliputi usia, gender, pengalaman kerja, keluarga, institusi pendidikan dan status sosial ekonomi.

1) Usia

Usia terkait dengan tahap perkembangan dari seorang individu. Semakin tinggi usia seseorang, semakin berkembang proses pemikirannya. Individu pada usia remaja atau dewasa akan memiliki adaptabilitas karier lebih tinggi daripada individu usia anak-anak karena usia remaja dan dewasa sudah mengerti tentang implikasi jangka panjang dari pendidikan dan pilihan karier yang sudah dilakukannya.

2) Gender

Perempuan dan laki-laki memiliki pola yang berbeda terkait komponen pembentukan identitas. Perempuan akan dapat lebih mudah menggali

tentang karier yang diminati, karena mereka cenderung berinteraksi dengan banyak orang. Hal ini dapat menjadi akses bagi individu yang ingin menggali informasi tentang karier atau pendidikan tertentu

3) Pengalaman kerja

Ketika seorang individu memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, ia akan mendapatkan informasi terkait dengan karier yang dipilihnya. Semakin banyak pengalaman yang didapat, ia akan dapat mengeksplorasi karier tersebut dengan lebih mendalam lagi. Dengan semakin kayanya informasi yang dimiliki, seseorang akan dapat merencanakan kariernya dengan lebih matang lagi.

4) Keluarga

Orang tua dapat pula mendorong anak menuju suatu karier yang diminati oleh anaknya. Mereka juga dapat menjadi sumber informasi anak dengan memberi nasehat, berdiskusi, dan memberikan petunjuk dengan model yang ditunjukkan oleh orang tua. Oleh karena itu, keluarga memiliki pengaruh dalam proses perkembangan karier yang mempengaruhi individu secara langsung.

5) Institusi pendidikan

Dunia perkuliahan seringkali mengadakan seminar dan pameran pekerjaan yang mungkin sesuai dengan karier mahasiswanya. Ini akan menunjukkan perbedaan institusi pendidikan yang diikuti individu memiliki peranan yang penting dalam adaptabilitas karier.

6) Status sosial ekonomi.

Status sosial ekonomi dapat berpengaruh pada adaptabilitas karier, dalam hal ini individu dengan status sosial ekonomi yang lebih tinggi akan memiliki kesempatan yang lebih besar dalam rangka eksplorasi karier dan perencanaan kariernya.

Berdasarkan faktor diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *career adaptability* adalah *hope, optimism, hardiness, perceived social support, resilience*, usia, gender, pengalaman kerja, keluarga, institusi pendidikan dan status sosial ekonomi. Namun, pada penelitian ini menandakan bahwa faktor yang sangat berpengaruh dalam *career adaptability* yaitu *hope*. Hal ini didukung oleh pendapat Othman bahwa *hope* menjadi faktor yang mempengaruhi *career adaptability*.

2.2 Trait Hope

2.2.1 Pengertian Trait Hope

Othman *et all* (2018:1426) menyatakan bahwa *hope* adalah bentuk persepsi seseorang untuk memperoleh tujuan, serta motivasi untuk mencapai tujuan. *Hope* juga dapat didefinisikan sebagai keyakinan atau harapan bahwa sesuatu yang baik, di mana itu adalah tentang sesuatu yang diinginkan akan terjadi. Menurut Petrus and Boshoff (2014:2) bahwa harapan adalah cara berpikir seseorang. Teori harapan didasarkan pada proses berpikir yang diarahkan pada tujuan individu. Individu memiliki tujuan dan mengembangkan strategi tertentu untuk mencapai tujuan tersebut.

Hope merupakan sesuatu yang dapat dibentuk dan dapat digunakan sebagai langkah untuk perubahan. Perubahan yang menguntungkan dapat menyebabkan individu mencapai hidup yang lebih baik. Setiap individu memiliki kemampuan untuk membentuk harapan karena mereka memiliki komponen dasar dalam kemampuan kognitif yang diperlukan untuk menghasilkan pemikiran-pemikiran yang berhubungan dengan harapan. *Hope* juga menekankan peran dari hambatan, stressor, dan emosi. Ketika menjumpai hambatan yang menghalangi pencapaian tujuan, individu menilai kondisi tersebut sebagai sumber stress. Berdasarkan teori harapan, emosi positif dihasilkan dan persepsi mengenai keberhasilan pencapaian. Sebaliknya emosi negative mencerminkan kegagalan pencapaian tujuan, baik yang mengalami hambatan ataupun tidak mengalami hambatan. Oleh karena itu, persepsi mengenai keberhasilan pencapaian tujuan akan mendorong munculnya emosi positif dan negative (Hidayat, 2016:2).

Hope dapat dibedakan menjadi dua yaitu *trait hope* maupun *state hope*. *Trait hope* adalah harapan yang dimiliki oleh seseorang yang sifatnya cenderung tetap dalam berbagai situasi dan kondisi, sedangkan *state hope* adalah harapan yang sifatnya lebih sementara atau dapat berubah-ubah sesuai dengan situasi dan kondisi saat itu. Dapat dikatakan pula bahwa *state hope* adalah harapan seseorang terhadap situasi saat ini (McCarter, 2006:15).

Trait hope sebagai harapan seseorang yang bersifat tetap dalam setiap kondisi dan situasi dimasa sekarang maupun masa mendatang pada diri remaja atau dewasa ditentukan oleh *Snyder* yang mengembangkan skala untuk mengukur

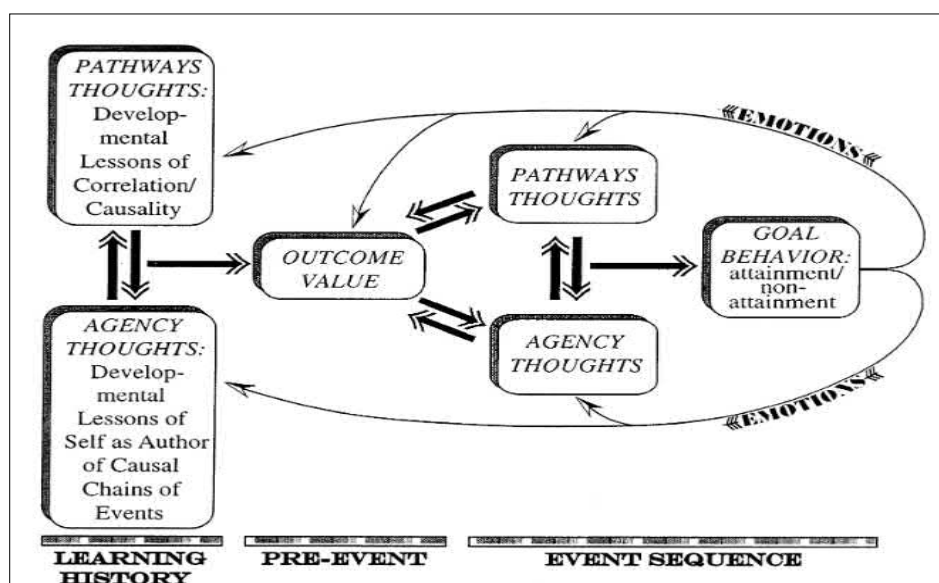
harapan yaitu *Adult Hope Trait Scale* (Snyder *et al.* 1991) yang dirancang untuk mengukur harapan yang bersifat tetap (Halama, 1999:4).

Ciarrochi and Heaven (2012:678) menyatakan bahwa *trait hope* sangat penting untuk kesejahteraan individu; telah digambarkan sebagai indikator pemikiran positif dan penting dalam membentuk hasil akademis dan psikologis pada remaja. *trait hope* dapat dikonseptualisasikan sebagai proses kognitif yang diarahkan pada tujuan yang dianggap membantu seseorang menyesuaikan diri dengan kesulitan. Ini mencakup kemampuan untuk menghasilkan dan mengimplementasikan rencana untuk masa depan.

Snyder *et al.* (2002:820) mendefinisikan *hope* sebagai "proses berpikir tentang tujuan seseorang, bersama dengan motivasi untuk bergerak ke arah tujuan (agensi), dan cara untuk mencapai tujuan (jalur)". Dengan demikian, harapan bukanlah emosi melainkan sistem motivasi kognitif yang dinamis. Dalam pengertian ini, emosi mengikuti kognisi dalam proses pengejaran tujuan.

Teori harapan Snyder (2000:259) menjelaskan bahwa *trait hope* dipandang memiliki dua komponen yang saling berhubungan dan saling mempengaruhi secara timbal balik. Komponen pertama adalah *agency thinking*, yang merupakan persepsi bahwa tujuannya akan mampu dicapai. Agensi merupakan motivasi mental individu untuk memulai usaha dalam meraih tujuan. Komponen kedua adalah *pathway thinking* yang merupakan kemampuan untuk mengenali dan melihat jalan dalam mencapai tujuan. Suatu jalan pikir yang mampu memberikan gambaran dan prediksi tentang cara yang akan ditempuh untuk meraih tujuan.

Menurut teori harapan di atas, guna mencapai kesuksesan (tujuan), kedua komponen harapan yakni *agency* dan *pathway* haruslah berfungsi. Kedua komponen ini sangat diperlukan dalam membentuk *trait hope*, hilangnya salah satu komponen tersebut membuat *trait hope* tidak terbentuk, hal ini bisa lebih jelas tergambar dibawah ini:



Gambar 2.1

Komponen Teori *Trait Hope*: *Agency* dan *Pathway*

Sumber: Snyder (2000:259)

Pada Gambar 2.1 di atas, terlihat kecenderungan *agency* dan *pathways* (yang bisa juga dimaknai sebagai “sejarah/jejak pembelajaran”) merupakan langkah awal dalam mencapai tujuan. Langkah selanjutnya adalah penghargaan atau apresiasi terhadap hasil yang akan dicapai, proses ini secara jelas menunjukkan bahwa tujuan (*goal*) yang merupakan satu faktor yang signifikan. Proses dimulai dengan aktivitas komponen *agency* dan *pathway* yang secara berulang dan terus menerus saling berinteraksi. Artinya, kedua komponen ini secara berkelanjutan saling memberikan pengaruh satu sama lain. Terjadi proses

saling mempengaruhi antara keyakinan mencapai tujuan dan persepsi adanya strategi efektif untuk meraih tujuan. Dalam hal ini, tidak sedikit ditemui orang yang mengenali kemampuannya untuk meraih tujuan (*agency*), namun tidak mampu untuk membuat rencana yang efektif dan strategis (*pathway*) dalam mencapai tujuannya. Pada sisi lain, ada juga orang yang mampu memikirkan sejumlah cara untuk meraih tujuan namun tidak mampu untuk mengimplementasikan rencana-rencana mereka.

Trait hope melibatkan keyakinan bahwa seseorang dapat menghasilkan 'jalan untuk mencapai tujuan yang diinginkan'. Individu yang berharap tinggi mereka dapat memulai dan mempertahankan gerakan menuju tujuan mereka (pemikiran agensi) dan percaya bahwa mereka dapat menghasilkan rute yang masuk akal untuk mencapai tujuan (pemikiran jalur). Mampu merencanakan tujuan dan merencanakan untuk mencapainya juga disebut sebagai "urutan tindakan mental", yang bermanfaat menjadi kekuatan pendorong utama yang ada pada individu (Ciarrochi et al, 2007:1162).

Tingkat *trait hope* seseorang dapat dibedakan menjadi menjadi 2 yaitu tinggi dan rendah. Seseorang yang memiliki *trait hope* tinggi tidak menyerah ketika dihadapkan pada hambatan namun memandang masalah atau hambatan tersebut sebagai hal yang dapat dikelola dan mencoba untuk bangkit menghadapi tantangan serta mencari solusi alternatif. Di sisi lain, orang-orang dengan *trait hope* rendah menganggap rintangan sebagai "jebakan" yang akan sangat sulit untuk melarikan diri. Kedua tingkat *trait hope* ini juga berbeda dalam jumlah tujuan yang ditetapkan sendiri. Orang-orang dengan *trait hope* rendah harapan

cenderung berpegang pada satu tujuan, sementara orang-orang dengan *trait hope* tinggi lebih fleksibel terhadap tujuan dan lebih siap untuk membuat alternatif. Perbedaan lebih lanjut yang dialami oleh kedua jenis ini terkait dengan kapasitas mengatasi stress, intensitas emosi negatif, dan waktu yang dibutuhkan untuk pemulihan. Selain itu, orang dengan *trait hope* tinggi cenderung menetapkan tujuan yang benar-benar sesuai dengan sistem nilai mereka dan yang membuat hidup mereka bermakna, sedangkan orang dengan *trait hope* rendah cenderung merasa kurang kuat tentang tujuan mereka (Snyder, 2000 dalam Slezackova, 2017:13)

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian harapan ialah keadaan mental positif pada seseorang dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan pada masa depan sedangkan *trait hope* adalah harapan yang bersifat tetap dalam jangka waktu lama pada berbagai kondisi dan situasi baik dimasa sekarang maupun masa mendatang sehingga individu tersebut memiliki kemampuan untuk merencanakan jalan keluar dalam upaya mencapai tujuan walaupun adanya rintangan, dan menjadikan motivasi sebagai suatu cara dalam mencapai tujuan.

2.2.2 Aspek-Aspek Pada *Trait Hope*

Hidayat (2016:6) menjelaskan bahwa terdapat tiga komponen harapan yang saling terkait dalam definisi harapan, yaitu tujuan (*goals*), *willpower*, dan *waypower*.

1) Tujuan (*goals*)

Tujuan merupakan suatu objek, pengalaman, atau hasil (*outcome*) yang dibayangkan dan diinginkan dalam pikiran kita. Dalam hal ini dapat dipahami bahwa tujuan adalah sesuatu yang ingin kita dapatkan seperti suatu sasaran atau sesuatu yang ingin kita capai seperti prestasi. Tujuan yang ditetapkan seseorang juga dapat merupakan sesuatu yang cepat dicapai atau tujuan yang membutuhkan waktu dalam mencapainya.

2) *Willpower*

Willpower merupakan suatu kekuatan pendorong dalam berpikir penuh harapan (*hopeful thinking*). *Willpower* adalah energi mental yang sepanjang waktu mendorong seseorang ke arah pencapaian tujuan. Secara umum *willpower* lebih mudah diaktifkan ketika seseorang memahami dan menggambarkan tujuan yang jelas dalam pikirannya. Ketika tujuan tidak jelas, seseorang tidak terdorong untuk maju. Oleh karena itu ketika seseorang telah memperjelas tujuan yang diinginkan, ia akan mengisi pemikirannya dengan pemikiran yang aktif dan kuat.

3) *Waypower*

Waypower menggambarkan rencana atau peta mental yang memandu pemikiran yang penuh harapan (*hopeful thinking*). Secara umum, seseorang lebih mudah merencanakan strategi efektif dalam mencapai tujuan ketika tujuan yang ingin dicapai telah didefinisikan dengan baik. Hal itu berarti *waypower* cenderung terjadi ketika terdapat tujuan yang lebih

penting dan jelas. Tujuan yang penting ini tidak hanya mendorong munculnya *waypower* tetapi juga memunculkan perencanaan yang baik.

Snyder *et all* (2002) menyatakan bahwa harapan sebagai “proses dari pemikiran satu tujuan, dengan motivasi untuk mendapatkan tujuan-tujuan tersebut (*agency*), dan cara-cara untuk meraih tujuan-tujuan tersebut (*pathways*)”. Aspek agensi adalah komponen motivasi dari teori harapan Snyder dan menggambarkan kecenderungan untuk mengembangkan dan mempertahankan motivasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan seseorang. Secara khusus, ini mengacu pada energi dan ketekunan seseorang yang ingin berkembang untuk mencapai tujuan. Berpikir agensi sangat penting ketika individu menghadapi hambatan (Snyder, 2002 dalam Krumm *et all*, 2012:1). Sedangkan aspek *pathways* (cara-cara untuk meraih tujuan-tujuan tersebut) mengacu pada kemampuan untuk mengidentifikasi strategi atau cara untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Orang lebih dekat ke tujuan mereka dengan memikirkan solusi yang layak (yaitu jalur) untuk mencapainya. Akibatnya, tingkat tinggi harapan harus mengarah pada pencarian aktif untuk sarana yang masuk akal untuk mencapai tujuan (Krumm *et all*, 2012:1)

Petrus and Boshoff (2014:2) mengukur *trait hope* dengan aspek-aspek atau komponen dalam harapan/*hope* yang meliputi (1) *Agency thinking* (motivasi untuk mendapatkan tujuan-tujuan tersebut) dan (2) *pathways thinking* (cara-cara untuk meraih tujuan-tujuan tersebut).

1) *Agency thinking*

Komponen motivasi dalam teori harapan berada dengan pemikiran agensi. Individu harus memiliki kapasitas yang dirasakan untuk menggunakan salah satu dari banyak jalur untuk mencapai tujuan mereka, dan individu harus termotivasi untuk menggunakan jalur alternatif untuk mencapai tujuan mereka ketika yang terakhir sedang diblokir. Ini sangat penting jika individu dihadapkan dengan penyumbatan tujuan maka pemikiran agensi membantu individu untuk mengarahkan motivasi mereka ke jalur yang paling tepat atau alternatif (Petrus and Boshoff, 2014:2).

2) *Pathways thinking*

Pathways thinking merupakan kemampuan individu untuk menghasilkan tujuan yang dinyatakan ketika pencapaian tujuan terhambat. Jalur pemikiran juga termasuk *self-talk* positif tentang kemampuan untuk menghasilkan rute alternatif ke tujuan yang diinginkan. Jalan menuju pemikiran ketika orang dihadapkan dengan penyumbatan/gangguan dalam pencapaian tujuan. Orang-orang dengan tingkat pemikiran tinggi lebih cenderung menghasilkan lebih dari satu jalur untuk mencapai rasa percaya diri pada rute tersebut. Individu dengan harapan tinggi akan lebih mampu menentukan tentang jalur untuk tujuan mereka (Petrus and Boshoff, 2014:2).

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan aspek-aspek *trait hope* yang dikemukakan oleh Snyder berupa *agency thinking* (motivasi untuk mendapatkan

tujuan-tujuan tersebut) dan *pathways thinking* (cara-cara untuk meraih tujuan-tujuan tersebut).

2.3 Pengaruh *Trait Hope* Terhadap *Career Adaptability*

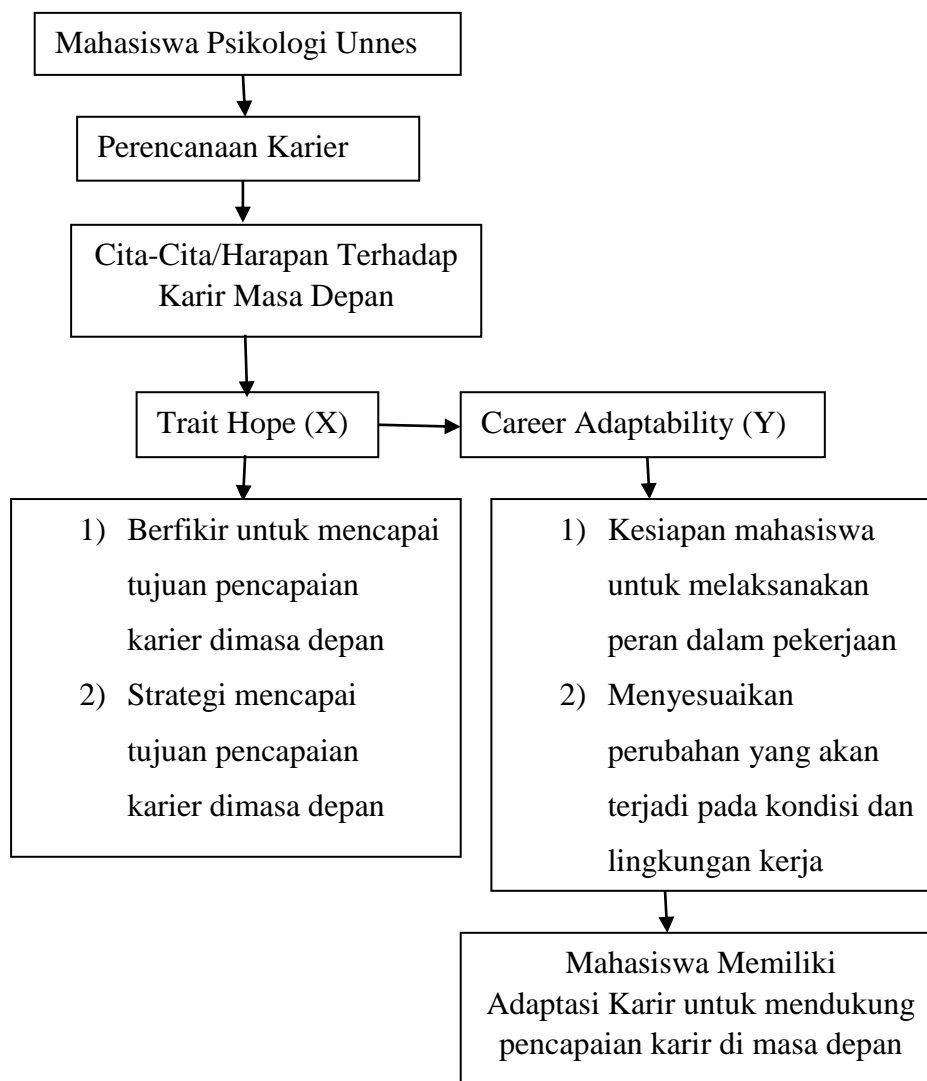
Harapan adalah aspek penting yang perlu dipertimbangkan dalam kaitannya dengan kemampuan beradaptasi karier. Individu dengan tingkat adaptasi karier yang lebih tinggi, yang menganggap diri mereka mampu membangun niat karier masa depan mereka sendiri dan untuk mengatasi transisi karier dan situasi kerja yang sulit, menunjukkan tingkat harapan dan kepuasan hidup yang lebih tinggi (Santilli *et al*, 2017).

Hasil penelitian Santili (2017) dan Othman *et al* (2018) menemukan bahwa *hope* berpengaruh positif terhadap *career adaptability*. Dalam hal ini, harapan dapat diarahkan pada tujuan yang ditimbulkan dari dua komponen terpisah, yang pertama adalah mencerminkan tekad seseorang bahwa tujuan dapat dicapai. Kedua diidentifikasi sebagai jalur: keyakinan individu bahwa rencana sukses dapat dihasilkan untuk mencapai tujuan.

Mahasiswa Psikologi Unnes khususnya pada mahasiswa tingkat akhir telah memiliki perencanaan karier setelah lulus. Dalam hal ini, mahasiswa merencanakannya berdasarkan cita-cita atau harapan terhadap karier dimasa depan. Cita-cita atau harapan tersebut berbeda-beda tiap mahasiswa tingkat akhir namun cenderung bersifat tetap atau disebut dengan *trait hope*. Faktor *trait hope* atau harapan ini dapat memotivasi mahasiswa untuk mendapatkan tujuan-tujuan dan memiliki cara-cara untuk meraih tujuan-tujuan dalam pencapaian kariernya dimasa depan.

Mahasiswa yang memiliki *trait hope* ditandai dengan adanya pemikiran untuk mencapai karier di masa depan dan memiliki strategi mencapai tujuan karier tersebut. Hal ini akan berdampak pada tingkat *career adaptability*-nya. Oleh karena itu diindikasikan adanya pengaruh *trait hope* terhadap *career adaptability* sebagaimana telah dibuktikan dalam penelitian sebelumnya yaitu Santili (2017) dan Othman *et all* (2018). Mahasiswa yang memiliki kemampuan adaptabilitas karier atau *career adaptability* adalah individu yang memiliki kesiapan mahasiswa untuk melaksanakan peran dalam pekerjaan dan menyesuaikan perusahaan yang akan terjadi pada kondisi dan lingkungan kerja.

Peran *trait hope* terhadap tingkat *career adaptability* ini sangat penting bagi mahasiswa tingkat akhir karena dalam waktu tidak lama akan langsung berada di lingkungan karier nyata baik sesuai dengan harapannya atau tidak. Oleh karena itu, sudah seharusnya mahasiswa memiliki adaptabilitas karier untuk mendukung pencapaian karier di masa depan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dibuat bagan kerangka hubungan antara *hope* dengan *career adaptability* seperti di bawah ini.



Gambar 2.2

Kerangka Berpikir Pengaruh *Trait Hope* Terhadap *Career Adaptability*

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan konsep teori di atas maka hipotesis yang diajukan adalah: “ada pengaruh positif *trait hope* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa Jurusan Psikologi Unnes”. Pengaruh bersifat positif, berarti semakin tinggi *trait hope* maka akan semakin tinggi *career adaptability*. Sebaliknya, jika semakin rendah *hope* maka akan semakin rendah pula *career adaptability*.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh positif signifikan antara *trait hope* terhadap *career adaptability* mahasiswa Psikologi Unnes dengan nilai Fhitung sebesar 120,26 dan signifikansi (p) = 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *trait hope* maka tingkat *career adaptability* juga akan semakin tinggi pada mahasiswa Jurusan Psikologi Unnes. Besarnya pengaruh *trait hope* terhadap *career adaptability* yaitu 60,1%.
2. *Trait hope* pada mahasiswa Jurusan psikologi Unnes berada pada kategori sangat tinggi dengan presentase 62,2%. *Trait hope* yang dibentuk dari dua aspek yaitu *agency thinking* berada dalam kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 67,1% dan aspek *pathways thinking* juga berada dalam kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 59,8%. Aspek yang paling menonjol terhadap *trait hope* yaitu *pathways thinking* dengan dengan nilai mean empiris tertinggi yaitu sebesar 36,4.
3. *Career adaptability* mahasiswa Psikologi Unnes secara umum berada dalam kategori tinggi dengan persentase 39%. *Career adaptability* dibentuk dari empat aspek yaitu kepedulian karier dalam kategori sangat

tinggi dengan persentase sebesar 68,3%, aspek pengendalian karier dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 17,1%; aspek keinginan karier dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 28%; dan aspek keyakinan karier dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 32,9%. Aspek yang paling menonjol terhadap *career adaptability* yaitu kepedulian karier dengan nilai mean empiris tertinggi yaitu sebesar 24,3.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka penulis akan mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Subyek Penelitian (Mahasiswa Jurusan Psikologi Unnes)

1. Subyek memiliki tingkat *trait hope* yang sangat tinggi maka mahasiswa Psikologi Unnes perlu menerapkan cara-cara untuk meraih tujuan-tujuan dalam pencapaian karier dimasa depan secara positif dan menggunakan cara-cara tersebut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik sebagai mahasiswa.
2. *Career adaptability* yang tinggi pada aspek kepedulian karier, maka mahasiswa Psikologi Unnes perlu membuat perencanaan yang sistematis terhadap pencapaian karier setelah lulus sebagai wujud kepedulian terhadap karier yang akan dipilinya dikemudian hari.

5.2.1 Bagi Instansi Terkait

a. Bagi Universitas Negeri Semarang

Universitas Negeri Semarang hendaknya memfasilitasi konselor yang bertugas mengembangkan layanan konseling khususnya layanan

informasi karier untuk mengantisipasi banyaknya lulusan mahasiswa yang menganggur setelah lulus.

b. Bagi Program Pendidikan Jurusan Psikologi Unnes

Program Pendidikan Jurusan Psikologi Unnes hendaknya menerapkan program perwalian bagi mahasiswa untuk merencanakan kariernya dan tidak hanya memberikan mata kuliah pengembangan diri dan karier namun juga membekali mahasiswa dengan keterampilan dan keahlian dibidang psikologi melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan sebagai upaya meningkatkan adaptabilitas karier mahasiswa tingkat akhir.

c. Bagi UPT Bimbingan Konseling

UPT Bimbingan Konseling perlu membangun kesiapan mahasiswa tingkat akhir agar memiliki adaptabilitas dalam menghadapi berbagai perubahan dari lingkungan kampus dengan lingkungan pekerjaan. Individu dengan *trait hope* dan *career adaptability* yang tinggi maka individu tersebut akan mampu memikirkan berbagai cara untuk meraih tujuan dalam pencapaian kariernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2005). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ciarrochi, J., & C.L, H. P. (2012). Religious Values and the Development of Trait Hope and Self-Esteem in Adolescents. *Journal For The Scientific Study Of Religion*, 676-688.
- Ciarrochi, J., Heaven, C.L, P., & Viona, D. (2007). The Impact Of Hope, Self Esteem, And Attributional Style On Adolescents' School Grades And Emotional Well-Being: A Longitudinal Study. *Journal of Research in Personality*, 1161-1178.
- Dursun, M. T., & Argan, M. T. (2017). Does Personality Affect Career Adaptability. *International Journal of Humanities Social Sciences and Education*, 107-115.
- E, A., Riduwan, & Kuncoro. (2014). *Cara Menggunakan dan Memakai Path. Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Ebenehi, A. S. (2016). Predictors of Career Adaptability Skill among Higher Education Students in Nigeria. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 212-229.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, W. (2014). Adaptabilitas Karier: Strategi Menghadapi Afta dan Memanfaatkan Bonus Demografi. *Jurnal NOETIC Psychology*, 110-126.
- Halama, P. (1999). Snyder's Hope Scale. *Journal Studia Psychologica*, 329-332.
- Hidayat, A. S. (2016). *Konstruksi Skala Harapan Remaja Berdasarkan Virtues In Action-Inventory Of Strenghts*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Karacan, N., Azdemir, & Guneri, O. Y. (2017). The Factors Contribute to Career Adaptability of HighSchool Students. *Eurasian Journal of Educational Research*, 183-198.

- Krumm, C. M., Delas, Y., Lafreniere, M.-A., Fenouillet, D., & Lopez, S. J. (2012). The Structure Of The State Hope Scale. *Journal of Positive Psychology*, 1-10.
- Mardiana, C. F. (2017, Agustus 29). *All Right Reserved*. Retrieved 1 16, 2019, from All right Reserved Web Site: <https://finance.detik.com>
- McCarter, A. K. (2006). *Assessment of The Trait Hope Scale with Social Service Providers*. Tennessee: University of Tennessee.
- Nugraheni, E. P. (2017). Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Prestasi Belajar: Analisis Mediasi Adaptabilitas Karier pada Prestasi Belajar. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 127-134.
- Othman, R., Kamal, N. M., Alias, N. E., Ismail, S., & Nadiah, A. (2018). Positive Psychological Traits and Career Adaptability among Millennials. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 1420-1433.
- Petrus, N., & Adre, B. (2014). Factorial Invariance of the Adult State Hope Scale. *Journal of Industrial Psychology*, 1-8.
- Ramdhani, R. N. (2016). Adaptasi Karier Dewasa Awal. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 361-370.
- Rian. (2018, Oktober 6). *MNC Media Interactive Connectivity*. Retrieved 1 13, 2019, from MNC Media Interactive Connectivity Play: <https://news.okezone.com>
- Rosulin, R. (2016). Hubungan antara Hardiness dengan Adaptabilitas Karier pada Siswa SMK Kelas XII. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 1-11.
- Santilli, S., Marcionetty, J., & Rochat, S. (1997). Career Adaptability, Hope, Optimism, and Life Satisfaction in Italian and Swiss Adolescents. *Journal of Career Development*, 62-76.
- Saraswati, S., Isrofin, B., & N, E. P. (2017). Profil Career Adaptability Mahasiswa Bidikmisi Universitas Negeri Semarang (UNNES). *Psikopedagogia Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 99-103.
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *Journal Career Development Quarterly*, 247-259.

- Savickas, M. L. (2002). Career Construction: A Development Theory of Vocational Behavior In D.Brown. *Career Choice and Development*, 149-205.
- Savickas, M. L., Christian, M., & Jerome, R. (2015). Career Adaptabilities Scale-Short Form (CAAS-SF) Construction and Validation. *Journal of Career Assessment*, 1-14.
- Sicca, S. P. (2018, Mei 7). *All rights reserved*. Retrieved Desember 21, 2018, from All rights reserved: <http://www.tirto.id>
- Siregar, S. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sisca. (2015). Gambaran Adaptabilitas Karier Remaja. *Jurnal Psikologi*, 111-119.
- Slezackova, A. (2017). *Hope and Wellbeing Psychosocial Correlates and Benefits.Fourth Monograph in Resilience and Health, Centre for Resilience and Socio-Emotional Health*. Malta: University of Malta.
- Snyder, C., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2002). *Hope Theory: A Member of The Positive Psychology Family*. New York: Oxford University Press.
- Snyder, Shorey, C. H., Cheavens, J., Pulvers, K. M., III, V. H., & Wiklund, C. (2002). Hope and Academic Success in College. *Journal of Educational Psychology*, 820-826.
- Spurk, D. (2016). Why Do Adaptable People Feel Less Insecure? Indirect Effect of Career Adaptability on Job and Career Insecurity via Two Types of Perceived Marketability. *Journal of Career Assessment*, 289-306.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.