

**KONTRIBUSI *HARDINESS* TERHADAP *CAREER ADAPTABILITY* PADA
PEMILIK UMKM PEMULA DI KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Pembimbing:

**Prof. Dr. Muhammad Tamar M.Psi
Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

Oleh:

**Muhammad Fathi Hanif
NIM: C021191022**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

**KONTRIBUSI *HARDINESS* TERHADAP *CAREER ADAPTABILITY* PADA
PEMILIK UMKM PEMULA DI KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

**Diajukan untuk menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Kedokteran
Program Studi Psikologi
Universitas Hasanuddin**

Pembimbing:

**Prof. Dr. Muh. Tamar, M.Psi
Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

Oleh:

**Muhammad Fathi Hanif
NIM: C021191022**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR**

2024

**KONTRIBUSI *HARDINESS* TERHADAP *CAREER ADAPTABILITY*
PADA PEMILIK UMKM PEMULA DI KOTA MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh:

MUHAMMAD FATHI HANIF

C021191022

Telah disetujui dan diajukan di hadapan Dewan Penguji Skripsi
Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin

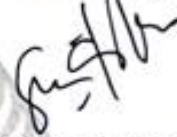
Makassar, 27 September 2024

Pembimbing I



Prof. Dr. Muhammad Tamar, M.Psi
NIP. 19641231 199002 1 004

Pembimbing II



Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 19841029 201504 2 001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A.
NIP. 19810725 201012 1 004

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

KONTRIBUSI *HARDINESS* TERHADAP *CAREER ADAPTABILITY* PADA PEMILIK UMKM PEMULA DI KOTA MAKASSAR

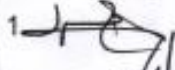
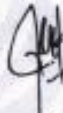
Disusun dan diajukan oleh:

Muhammad Fathi Hanif
C021191022

Telah dipertahankan dalam Sidang Ujian Skripsi
pada tanggal 27 September 2024

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	1. 
2.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc	Anggota	2. 
3.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	3. 
4.	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	4. 
5.	Grestin Sandy R, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	5. 

Mengetahui,

Wakil Dekan
Bidang Akademik dan Kemahasiswaan
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Prof. dr. Agussalim Bukhari, M.Clin., Med., Ph.D., Sp.GK (K)
NIP. 19700821 19903 1 001

Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A
NIP. 19810725 201012 1 004

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan atau doktor), baik di Universitas Hasanuddin maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali Tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini telah saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini. Maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Makassar, 27 September 2024

Yang membuat pernyataan,

The image shows a handwritten signature in black ink over a yellow and red revenue stamp. The stamp is a 10000 Rupiah stamp with the text 'METERAI TEMPAK' and a serial number '4CAMX015701635'. The signature is written in a cursive style.

Muhammad Fathi Hanif

NIM. C021191022

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu waa ta'ala atas segala limpahan karunia dan rahmat yang telah Ia berikan sehingga peneliti dapat berproses hingga menyelesaikan penelitian skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat serta salam senantiasa dicurahkan kehadirat nabi besar, junjungan umat Islam yakni Nabi Muhammad *shallallahu alaihi waa sallam* yang telah membawa dan membimbing manusia hingga ke zaman yang penuh perkembangan ilmu pengetahuan ini. Skripsi yang berjudul "**Kontribusi *Hardiness* Terhadap *Career Adaptability* Pada Pemilik Umkm Pemula di Kota Makassar**" ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi di Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin. Selama proses pengerjaan dan penyusunan skripsi ini mampu memberikan banyak pengalaman, wawasan, serta *insight* baru bagi penulis yang dapat menjadi pembelajaran dan juga bekal bagi penulis di masa yang akan datang. Penulis juga menyadari bahwa proses yang dilalui oleh penulis tentunya tidak terlepas dari dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak, sehingga dengan segenap kerendahan hati, saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Kedua orang tua penulis, Bapak Achmad Zakih S.Hut., M.Si dan Ibu Sri Komala S.P., M.P yang senantiasa mencurahkan segenap doa, cinta serta kasih sayang yang tulus bagi penulis selama mengerjakan skripsi ini. Terima kasih banyak karena selalu memberikan energi positif dan pemakluman atas segala hal yang penulis lakukan hingga penulis dapat sampai pada titik ini. Mohon maaf karena penulis belum mampu untuk memberikan yang terbaik sebagai ucapan terimakasih atas segala pengorbanan yang sudah ayah dan bunda berikan kepada penulis.

Semoga dengan satu langkah ini bisa membuat penulis menjadi sosok yang dapat membanggakan ayah dan bunda.

2. Saudara kandung penulis, Muhammad Tsaqiful Rasyid dan juga Muhammad Izzul Iman yang sudah menemani sebagian besar perjalanan hidup penulis hingga saat ini. Terima kasih banyak atas banyaknya perselisihan, senda gurau, serta cinta dan kasih yang tak henti-hentinya penulis rasakan. Mohon maaf karena penulis belum menjadi kakak yang baik dan mampu mengayomi Rasyid dan Izzul. Semoga penulis dapat terus berproses menjadi kakak yang bisa mendampingi dan mengayomi Rasyid dan Izzul dalam berproses kedepannya.
3. Bapak Prof. Dr. Muhammad Tamar. M.Psi selaku pembimbing 1 (satu). Terima kasih banyak karena sudah bersedia memberikan banyak ilmu, baik yang berkaitan dengan akademik penulis, maupun petuah-petuah kehidupan yang Insya Allah akan penulis pegang selalu. Terima kasih banyak Prof, sudah bersabar dalam membimbing penulis melewati berbagai fase dan dinamika selama mengerjakan tugas akhir ini. Penulis menyadari banyak melakukan kesalahan dan juga kekhilafan selama berproses bersama Bapak. Oleh karena itu, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya.
4. Ibu Sri Wahyuni S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing 2 (dua). Terima kasih banyak atas kesediaannya mendampingi dan juga membersamai penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Terima kasih juga sudah menerima penulis dengan berbagai dinamika yang penulis hadapi selama mengerjakan tugas akhir ini. Penulis menyadari banyak

melakukan kesalahan dan juga kekhilafan selama berproses bersama Ibu.

Oleh karena itu, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya.

5. Ibu Grestin Sandy R, S.Psi, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing akademik. Terima kasih atas segala kebaikan, dukungan, arahan, serta umpan balik yang senantiasa diberikan kepada penulis. Penulis menghayati cukup banyak dinamika yang terbantu atas dan membantu penulis untuk dapat survive dalam setiap proses perkuliahan dan tetap berjalan sesuai fitrah diri selama berada di Prodi Psikologi FK Unhas.
6. Ibu Elvita Bellani, S.Psi, M.Sc dan Ibu Rezky Ariany Aras sebagai dosen pembahas pada seminar skripsi penulis. Terima kasih banyak atas tanggapan, masukan, serta umpan balik yang telah diberikan, sehingga peneliti dapat merefleksikan kembali dan menarik insight untuk mengembangkan diri, baik sebagai seorang ilmuwan psikologi dan juga bagian dari Masyarakat. Semoga umpan balik tersebut menjadi bekal yang dapat penulis pegang ketika nantinya terjun dan berkiprah dalam lingkaran Masyarakat.
7. Seluruh jajaran dosen pengajar Prodi Psikologi FK Unhas yang telah memberikan banyak ilmu dan insight bagi penulis dalam menjalani kehidupan di lingkup Universitas hingga nanti benar-benar terjun dan berkiprah dalam lingkaran Masyarakat.
8. Pegawai administrasi Prodi Psikologi FK Unhas, terutama Ibu Nur Aswi, S.Pi. yang telah memberikan banyak bantuan kepada penulis selama berproses, terutama ketika mengerjakan tugas akhir ini. Terima kasih juga karena sudah memberikan rasa aman kepada penulis berkaitan dengan administrasi terkhusus pada masa-masa "*hectic*" yang penulis hadapi

kemarin. Mohon maaf jika ada kesalahan yang penulis lakukan selama berproses.

9. Saudara Rasyiq Arif Buamona, S.IP , sahabat yang sudah penulis anggap seperti saudara sendiri. Terima kasih banyak sudah menjadi saksi hidup selama penulis berproses. Terima kasih banyak sudah bersedia menjadi *emergency call* penulis dalam setiap kondisi apapun. Tidak akan cukup kata terima kasih yang penulis sampaikan atas berbagai bentuk dukungan yang tak terhitung telah diberikan selama penulis berproses menjadi mahasiswa, khususnya di fase-fase mengerjakan tugas akhir ini Semoga persaudaraan ini tidak lekang oleh waktu, selamanya.
10. Teman-temanku, saudara-saudari BB: Alya Tsamarah Muthmainnah, Audisa Nabilah Rahardja Sukarsa, S.Psi, Fidya Ainun Cholisha, S.Psi, Hanung Satrio Waskito, S.Ked (?), Nurfida, S.Psi., Nurul Izzah Firdaus, S.Psi, Noer Azizah Ramadhana, Shapira Arzu Zulhijjah Ichwan, Tiron Tekno Sentosa, dan Verawaty Mashani S.Psi, yang sudah bersedia menerima penulis masuk kedalam keluarga ini. Terima kasih banyak atas banyak kenangan yang sudah kalian bagiakan bersama penulis.
11. Saudara Ahmad Akbar Jayadi, S.Psi, Saudara Immanuel Jason Edwardnov Sarman, S.Psi., dan Saudara Mario Muhammad Noer Fauzan, S.Psi yang sudah penulis anggap seperti kakak sendiri. Terima kasih banyak telah bersedia kebersamaan penulis berproses melewati tinggi dan rendah penulis selama di Prodi Psikologi ini. Banyak waktu berharga yang sudah kakak-kakak luangkan untuk penulis. Terima kasih karena tidak menahan diri untuk memberikan umpan balik kepada penulis

sehingga penulis dapat menyadari hal-hal yang dapat penulis kembangkan dalam diri penulis.

12. Seluruh warga Kerukunan Keluarga Ruang Baca (Ruca), Saudara Muhammad Alfarabi Hertanto, S.Psi, Wafiq Fadhilah Usman, S.Psi., Muaiyyadah, S.Psi., Andi Atikah Maulidya, S.Psi., Ruhul Fadhilah Az-Zahra, S.Psi, S. Nurul Azizah, S.Psi, S.Psi. Ayessa Zereina Maghfirah, Natasya Pinkan Mapaliey, Krisstoff Jeki S. Sarman, Fikri Firjatullah Fadhal, Farrel Chandra, Adrian Yusuf, Sulthon Akbar, Fitrah Zainal, Yoris Surya, dan seluruh penghuni RUCA lainnya yang mungkin luput untuk penulis tuliskan. Terima kasih banyak sudah berbagi canda-tawa dan suka-cita, serta kebahagiaan yang dilakukan di sini. Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih banyak atas segala bantuan yang diberikan kepada penulis ketika memerlukan bantuan dalam bentuk apapun itu. Semoga ke depannya keakraban yang sudah kita bangun tidak terputus meski sudah jarang bertemu.
13. Seluruh saudara-saudara agen rahasia Kingsman yang tidak bisa dituliskan satu-satu namanya. Terima kasih banyak sudah mencemplungkan penulis kedalam organisasi yang sebenarnya rahasia tapi gak rahasia-rahasia banget. Penulis merasa senang bisa menjadi bagian dari cerita misi-misi rahasia yang sudah dilakukan selama ini. Semoga yang masih di Prodi dapat terus bertahan dan menjaga organisasi ini.
14. Seluruh teman-teman BPO dan BPH Himapsi FK Unhas periode 2021-2022 serta periode 2022 dan 2023 yang telah menjadi bagian dari proses penulis dalam berorganisasi.

15. Saudari Puspa Akhlakul K. S.Psi. dan Saudara Fadhlhan Amin. S.Stat. yang telah membantu penulis mengolah data penelitian hingga akhirnya penulis bisa merampungkan tugas akhir ini. Ucapan terima kasih banyak tak henti penulis sampaikan atas kebaikan yang sudah diberikan. Mohon maaf penulis belum bisa membalas kebaikan yang sudah diberikan.
16. Rekan-rekan PA Teman-teman PA penulis, saudari Annisa Nur Maulidyanti, S.Psi dan seluruh PA lainnya. Terima kasih telah ikut serta bersama berjuang mencari tanda tangan Ibu Gres sejak semester satu hingga semester akhir. Akhirnya kita semua tiba di ujung perjalanan sebagai mahasiswa. Sukses selalu di manapun kalian berada nantinya.
17. Teman-teman KIKO (1NTE9RITY) sekalian yang masih atau sudah menyelesaikan perjalanannya di Prodi Psikologi ini, terima kasih banyak telah menjadi bagian dari proses penulis sebagai seorang mahasiswa. Semoga kita semua bisa sukses di manapun dan apapun jalan yang kita pilih kedepannya.
18. Seluruh pihak yang sudah bersedia menjadi partisipan dalam penelitian ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih banyak atas kesediaannya menjadi bagian dari perjuangan penulis menyelesaikan tanggungjawab ini. Semoga Tuhan senantiasa membalas kebaikan yang sudah diberikan kepada penulis.
19. Muhammad Fathi Hanif (sebentar lagi S.Psi), selaku penulis. Terima kasih banyak sudah mau dan berusaha tetap bertahan. Terima kasih banyak karena memilih tidak menyerah dan melarikan diri dari tanggungjawab yang sudah diambil ini. Apapun hasilnya, penulis bangga dengan segala

usaha yang sudah dicurahkan dalam menyelesaikan tugas akhir ini. *I'm so proud of you.*

20. Terakhir, penulis ucapkan banyak sekali terima kasih kepada Andi Asri Ainun yang telah kebersamai banyak sekali fase hidup penulis, baik itu sebagai seorang rekan maupun (pernah) lebih dari sekedar rekanan. Terima kasih banyak karena telah bersedia berbagi banyak sekali momen dan juga pengalaman berharga yang belum pernah penulis dapatkan dan penulis alami sebelumnya. Penulis berdoa, semoga apapun jalan yang Tuhan telah pilih dan rencanakan bisa memberikan senyum dan kebahagiaan untuk kita bersama. Bahagia dan Sukses selalu yah untuk apapun yang Asri pilih.

Akhir kata, penulis menyadari dan memohon maaf terkait dengan kekurangan dari tulisan ini. Semoga Allah S.W.T senantiasa mencurahkan Ramhat dan Berkat-Nya kepada orang-orang yang telah berjasa bagi peneliti selama berproses di Prodi Psikologi FK Unhas hingga terselesaikannya penelitian ini. Penulis berharap dengan adanya tulisan ini tidak hanya menjadi berkat dan manfaat bagi penulis ataupun pembaca, tetapi bisa bermanfaat secara luas bagi Masyarakat.

Makassar, 15 Oktober 2024

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'F' followed by a horizontal line and a small flourish.

Muhammad Fathi Hanif

ABSTRAK

Muhammad Fathi Hanif, C021191022, Kontribusi Hardiness Terhadap Career Adaptability Pada Pemilik Umkm Pemula di Kota Makassar, Skripsi Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2024

XVI + 64 halaman, 7 Lampiran

Kesejahteraan individu dapat dicapai melalui berbagai cara, salah satunya dengan menjadi pemilik usaha. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu bentuk usaha yang berkembang pesat di Indonesia. Pemilik UMKM, terutama yang baru memulai, menghadapi tantangan dalam menyesuaikan diri dengan transisi karier yang dihadapi. Career adaptability, sebagai modal psikososial, menjadi penting dalam membantu individu menghadapi perubahan dalam lingkungan kerja. Salah satu faktor yang memengaruhi kemampuan career adaptability individu adalah kepribadian, dalam hal ini hardiness. Hardiness membantu individu menghadapi tantangan dan tekanan dalam beradaptasi dengan perubahan. Namun, penelitian terkait kontribusi antara hardiness dan career adaptability dalam konteks pemilik UMKM masih terbatas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi hardiness terhadap career adaptability pada pemilik Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) pemula di Kota Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain cross-sectional survey. Partisipan dalam penelitian ini adalah pemilik UMKM pemula di Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hardiness berkontribusi sebesar 19,04% terhadap career adaptability pemilik UMKM pemula. Temuan ini mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara hardiness, sebagai tipe kepribadian, terhadap kemampuan career adaptability pada pemilik UMKM pemula di Kota Makassar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki tingkat hardiness yang tinggi cenderung memiliki kemampuan adaptasi karier yang lebih baik. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya pengembangan hardiness pada pemilik UMKM untuk meningkatkan kemampuan adaptasi karier mereka di tengah tantangan dunia usaha yang dinamis.

Kata Kunci: *hardiness*, *career adaptability*, UMKM, pemilik usaha, Makassar.

ABSTRAK

Muhammad Fathi Hanif, C021191022, Contribution of Hardiness to Career Adaptability among Start-up UMKM Owners in Makassar City, Thesis, Psychology Study Programme, Faculty of Medicine, Hasanuddin University, Makassar, 2024

XVI + 64 pages, 7 Appendices

Individual well-being can be achieved through various ways, one of which is by becoming an entrepreneur. Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) are one form of business that is growing rapidly in Indonesia. MSME owners, especially those who are just starting out, face challenges in adjusting to the career transition at hand. Career adaptability, as psychosocial capital, is important in helping individuals cope with changes in the work environment. One factor that influences an individual's career adaptability is personality, in this case, hardiness. Hardiness helps individuals face challenges and pressures in adapting to change. However, this research related to the contribution between hardiness and career adaptability in the context of MSME owners is still limited.

This study aims to determine the contribution of hardiness to career adaptability in novice Micro, Small, and Medium Enterprise (MSME) owners in Makassar City. The research method used is quantitative with a cross-sectional survey design. The participants in this study were novice MSME owners in Makassar City. The results showed that hardiness contributed 19.04% to the career adaptability of novice MSME owners. This finding indicates a significant and positive influence between hardiness, as a personality type, and career adaptability in novice MSME owners in Makassar City. Thus, it can be concluded that individuals with a high level of hardiness tend to have better career adaptability. The implication of this study is the importance of developing hardiness in MSME owners to improve their career adaptability amid the challenges of a dynamic business world.

Keywords: hardiness, career adaptability, MSMEs, business owners, Makassar

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Maksud Tujuan, dan Manfaat Penelitian	7
1.3.1 Maksud Penelitian	7
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	7
1.3.3 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II.....	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Career Adaptability	9
2.1.1 Definisi Career Adaptability	9
2.1.2 Dimensi <i>Career Adaptability</i>	10
2.1.3 Faktor Yang Memengaruhi <i>Career Adaptability</i>	12
2.2 Hardiness	14
2.1.1 Definisi <i>Hardiness</i>	14
2.1.2 Aspek Penyusun <i>Hardiness</i>	15
2.1.3 Keterkaitan Aspek-aspek Penyusun <i>Hardiness</i>	17
2.3 Hubungan Antara Hardiness dan Career Adaptability.....	17
2.4 Kerangka Konseptual	20
2.5 Hipotesis Penelitian	22
BAB III.....	23
METODE PENELITIAN	23
3.1 Jenis Penelitian	23
3.2 Desain Penelitian.....	23
3.3 Variabel Penelitian.....	24
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	24
3.4.1 Career Adaptability	24
3.4.2 Hardiness	24

3.5	Populasi dan Sampel.....	25
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.6.1	Instrumen Penelitian.....	27
3.6.2	Validitas Instrumen Penelitian.....	28
3.6.3	Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	32
3.7	Teknik Analisis Data.....	33
3.8	Prosedur Kerja dan Linimasa Penelitian.....	34
3.8.1	Tahap Persiapan Penelitian.....	34
3.8.2	Tahap Pengambilan Data.....	34
3.8.3	Tahap Analisis Data.....	34
3.8.4	Tahap Penulisan Laporan.....	35
BAB IV		37
HASIL DAN PEMBAHASAN		37
4.1	Hasil.....	37
4.2	Uji Hipotesis.....	54
4.3	Pembahasan.....	55
4.4	Limitasi Penelitian.....	61
BAB V		62
KESIMPULAN DAN SARAN		62
LAMPIRAN		9

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	20
Gambar 4.1 Gambaran <i>career adaptability</i> partisipan secara umum.....	40
Gambar 4.2 Deskripsi <i>career adaptability</i> partisipan berdasarkan usia.....	41
Gambar 4.3 Gambaran <i>career adaptability</i> partisipan berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Gambar 4.4 Gambaran <i>career adaptability</i> partisipan Berdasarkan Asal Suku.	43
Gambar 4.5 Gambaran <i>career adaptability</i> partisipan berdasarkan jenis usaha.....	44
Gambar 4.6 Gambaran <i>hardiness</i> partisipan secara umum.....	46
Gambar 4.7 Gambaran <i>hardiness</i> partisipan berdasarkan usia.....	47
Gambar 4.8 Gambaran <i>hardiness</i> partisipan berdasarkan jenis kelamin.....	48
Gambar 4.9 Gambaran <i>hardiness</i> partisipan berdasarkan asal suku.....	49
Gambar 4.10 Gambaran <i>hardiness</i> partisipan berdasarkan jenis usaha.....	50

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blueprint Skala <i>Career Adaptability</i>	27
Tabel 3.2 Blueprint Skala <i>Hardiness</i>	28
Tabel 3.3 Indeks Ketetapan Model <i>Career Adaptability</i>	29
Tabel 3.4 Nilai Loading Factor Skala <i>Career Adaptability</i>	30
Tabel 3.5 Indeks Ketetapan Model <i>Hardiness</i>	31
Tabel 3.6 Nilai Loading Factor Skala <i>Hardiness</i>	31
Tabel 3.7 Linimasa Prosedur Kerja Penelitian	36
Tabel 4.1 Gambaran Karakteristik Sampel.....	37
Tabel 4.2 Statistik Deskriptif <i>Career Adaptability</i> Partisipan	39
Tabel 4.3 Skor Kategorisasi <i>Career Adaptability</i>	40
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif <i>Hardiness</i> Partisipan	45
Tabel 4.5 Skor Kategorisasi <i>Hardiness</i>	45
Tabel 4.6 Matrix Korelasi	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Linearitas Anova Tabel.....	52
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	54

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesejahteraan merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia. Hal tersebut karena kesejahteraan berkaitan dengan kualitas kehidupan individu yang mencakup kesejahteraan individu, kualitas hidup, dan upaya mencapai hubungan dan tujuan yang berharga (Shangwei, 2022; Barış 2022). Salah satu upaya yang bisa dilakukan oleh setiap individu untuk mencapai kesejahteraan adalah dengan bekerja, seperti menjadi pengusaha atau pemilik usaha. Pemilik usaha dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah No. 44 tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Larangan Praktik Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat sebagai setiap orang perorangan atau badan usaha, baik yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan atau melakukan kegiatan dalam wilayah hukum negara Republik Indonesia, baik sendiri maupun bersama-sama melalui perjanjian, menyelenggarakan berbagai kegiatan usaha dalam bidang ekonomi. Oleh karena itu, pemilik usaha dapat dijelaskan sebagai individu atau kelompok, baik berbadan hukum maupun tidak yang berusaha untuk menyelenggarakan kegiatan usaha dalam bidang ekonomi.

Bentuk usaha yang umum ditemukan di Indonesia adalah UMKM. UMKM atau Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah merupakan salah satu bentuk usaha yang didirikan oleh individu atau kelompok yang dilihat dari skala usaha rumahan dan usaha kecil yang hanya mempunyai jumlah karyawan antara 1–19 orang (Nuvitasari, Citra Y, & Martiana, 2019). Sebagai salah satu bentuk usaha, UMKM memiliki peranan penting serta mengalami perkembangan yang cukup pesat. Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah

(Kemenkop UKM) pada tahun 2022 terdapat total 8,71 Juta unit UMKM yang tersebar di seluruh Indonesia, dan sekitar 5.873 di Kota Makassar.

Meningkatnya jumlah pelaku UMKM di Indonesia selama beberapa tahun belakangan dijelaskan oleh Sanusi (2022) disebabkan oleh upaya yang dilakukan oleh individu untuk memenuhi dan menjawab tantangan ekonomi yang dihadapi oleh banyak rumah tangga. Masa pandemi Covid-19 kemarin juga memberikan dampak dengan mendorong individu untuk memulai bisnis sendiri guna memenuhi kebutuhan pribadi dengan menjadi pelaku UMKM karena memiliki sifat yang informal dan memiliki banyak ragam jenis usaha (kuliner, jasa, dan sebagainya). Individu yang baru memulai bisnis baru tentu memerlukan penyesuaian atau adaptasi dengan transisi karier yang dialami. Transisi karier yang dialami individu menyebabkan munculnya perbedaan dan perubahan tugas kerja, sehingga individu perlu melakukan penyesuaian diri. Individu yang berupaya untuk dapat beradaptasi dengan transisi karier tersebut tentu memerlukan modal psikososial, yaitu *career adaptability*.

Career adaptability merupakan seperangkat sumber daya yang dimiliki individu untuk menyelesaikan tugas yang dimiliki, terlibat dalam peran pekerjaan, serta mengatasi masalah tidak terduga yang muncul sebagai dampak perubahan yang terjadi dalam pekerjaan dan kondisi kerja. *Career adaptability* melibatkan kompetensi, seperti perencanaan, pengambilan keputusan, eksplorasi, dan pemecahan masalah. Selain itu, terdapat empat kemampuan transaksional yang membentuk adaptabilitas karier, yaitu melihat ke depan untuk masa depan (*concern*); mengetahui karier yang ingin dikejar (*control*); mencari pilihan (*curiosity*); dan memiliki kemampuan untuk melakukan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan karier (*confidence*). Dengan demikian, *career adaptability*

yang dimiliki individu diharapkan dapat membantu dalam mengelola transisi karier (Savickas, 1997; 2013; Lee & Jung, 2021).

Career adaptability dalam dunia kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi individu selama melakukan pekerjaannya. Individu yang memiliki *career adaptability* yang rendah dapat menyebabkan individu sulit untuk mengatasi perubahan yang terjadi, menjadi cenderung acuh tak acuh, tidak mampu dan mudah putus asa terhadap pemilihan karier, serta mengalami penurunan kinerja (Klehe et al, 2011; Eryilmaz & Kara, 2021). Sebaliknya, individu yang memiliki *career adaptability* yang baik dapat memberikan dampak positif bagi organisasi individu saat bekerja. *Career adaptability* dapat bertindak sebagai *coping mechanism* yang memungkinkan individu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan tuntutan pekerjaan yang diterima, membuat individu menjadi merasa lebih terlibat dalam pekerjaan dan pengembangan diri, serta menurunkan risiko karyawan keluar atau meninggalkan organisasi (Kenny & Bledsoe, 2005; Klehe et al, 2011; Omar & Noordin, 2013; Yang et al, 2019).

Career adaptability tidak hanya memberikan dampak positif terhadap pekerja, tetapi juga memberikan dampak lebih luas dalam melihat peluang individu menjadi seorang *entrepreneur*. Seorang *entrepreneur* dicirikan sebagai individu yang menyukai tantangan dan berani mengambil risiko, memiliki kemampuan untuk menghasilkan inovasi, serta tangguh dan fleksibel terhadap segala perubahan yang terjadi di lingkungan (Nurseto, 2004; Rian, Prabowo & Andriyani, 2019; Bag & Omrane, 2021). Individu dengan *career adaptability* yang baik mampu mengantisipasi segala perubahan yang terjadi dalam karier pekerja, mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas kejuruan yang kompleks, serta mendorong individu untuk memilih pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan minat (Savickas &

Porfeli, 2012; Tolentino et al, 2014). Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat diketahui bahwa seorang *entrepreneur* penting untuk memiliki *career adaptability* yang baik sebagai upaya untuk menjaga usahanya tetap berjalan.

Career construction theory menjelaskan *career adaptability* sebagai bentuk kesiapan individu untuk mengatasi tugas yang akan dihadapi kedepannya dalam konteks pekerjaan dan kemampuan dalam mengatasi berbagai kemungkinan situasi yang tidak terduga sebagai akibat dari perubahan yang terjadi dalam kondisi kerjanya. *Career construction theory* memandang bahwa adaptasi terhadap transisi yang terjadi dalam karier didorong oleh lima jenis perilaku utama, yakni *orientation*, *exploration*, *establishment*, *management*, dan *disengagement* yang kemudian membentuk siklus adaptasi yang berulang secara berkala seiring dengan munculnya transisi baru. Setiap transisi yang terjadi membuat individu semakin dapat beradaptasi secara lebih efektif terhadap perubahan yang terjadi jika individu menyikapi perubahan tersebut dengan penuh kesadaran yang dilandaskan pada informasi dari lingkungan dan diikuti dengan pengambilan keputusan yang tepat (Savickas, 1997).

Siklus adaptasi pada dasarnya terjadi secara natural dan akan senantiasa berlangsung sepanjang perjalanan hidup individu. Namun, *career adaptability* sebagai bentuk kesiapan individu tidak memiliki sifat yang stabil, cenderung berubah seiring waktu dan situasi akibat dari faktor-faktor dari dalam diri individu (faktor internal), lingkungan, serta interaksi antara individu dengan lingkungan (Savickas dalam Brown & Lent, 2013). Faktor eksternal yang memengaruhi *career adaptability* yang dimiliki oleh individu terdiri atas usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja (Creed & Patton, 2003); serta lingkungan sekitar, yaitu orang tua dan teman sebaya (Giffari & Suhariadi, 2017).

Faktor internal yang memengaruhi *career adaptability* terdiri atas *self-efficacy*, *attachment*, dan *personality* (Bartley & Robitschek, 2000); *locus of control* (Duffy, 2010) serta *hardiness* (Rosulin & Paramita, 2016).

Salah satu bentuk kepribadian yang perlu dimiliki oleh pelaku UMKM agar dapat memiliki *career adaptability* yang tinggi adalah kepribadian yang tangguh atau *hardiness*. *Hardiness* dijelaskan sebagai gaya kepribadian yang membantu individu bertahan, mengatasi masalah yang dihadapi, dan mengambil peran dalam coping transformasional dalam situasi penuh tekanan yang ada di lingkungan sekitarnya (Cash & Gardner, 2011; Mosley & Laborde, 2016; Judkins, Moore & Collette, 2022). Individu yang memiliki *hardiness* melihat setiap situasi yang terjadi dalam hidupnya sebagai sesuatu yang bermakna dan memiliki tujuan, serta memandang sebuah tantangan sebagai suatu hal yang tidak berbahaya dan perlu dihadapi (Judkins, Moore & Collette, 2022). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *hardiness* yang dimiliki individu, maka semakin dapat menuntun individu untuk meningkatkan *career adaptability* yang dimiliki (Nurzakiah, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Ndlovu dan Ferreira (2019) menemukan bahwa *hardiness* yang dimiliki oleh individu dapat meningkatkan kemampuan *career adaptability* sebab kemampuan mengelola stresor terkait karier bergantung pada tingkat komitmen dalam mengejar karier. Penelitian yang dilakukan oleh Coetzee dan Harry (2014) juga menemukan bahwa *hardiness* yang dimiliki memprediksi kemampuan *career adaptability* secara positif. Individu yang memiliki *hardiness* yang tinggi mampu mengatasi perubahan situasi yang terjadi, sedangkan individu dengan *hardiness rendah* cenderung merasa tidak berdaya dalam situasi yang dihadapi serta cenderung abai atas perencanaan karier (Putri, 2021).

Perencanaan karier tersebut erat kaitannya dengan perkembangan karier yang lekat dengan perubahan peran dan lingkungan.

Berdasarkan data yang telah dipaparkan sebelumnya, pertumbuhan UMKM baru yang cukup pesat tentu tidak selalu berjalan lancar dan terdapat kendala yang umum dijumpai oleh para pemilik UMKM, yaitu modal usaha yang terbatas, lemahnya jaringan usaha yang kemudian berdampak pada pemasaran produk, serta terbatasnya kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) (Adawiyah, 2013; Bahri *et. al*, 2019; Ariyadin & Hoesin 2022). Selain itu, perkembangan zaman yang semakin pesat menyebabkan munculnya banyak minimarket modern yang menjadi hambatan bagi pemilik UMKM. Kehadiran pasar modern dengan *market power* yang sangat besar dan berbasiskan kapital tersebut mampu menggantikan keberadaan toko tradisional, termasuk UMKM (Saraswati, 2017). Selain itu, perubahan lingkungan juga menjadi tantangan bagi pengusaha. Pada masa pandemi, sekitar 40% pengusaha UMKM bangkrut dan harus menutup usahanya.

Pemilik UMKM diharapkan memiliki modal psikososial yang mumpuni. Modal psikososial tersebut adalah *hardiness* dan *career adaptability*. Namun, literatur dan penelitian terdahulu yang membahas kontribusi antara *hardiness* dan *career adaptability*, khususnya dalam konteks pemilik UMKM masih masih sedikit. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melihat seberapa besar kontribusi *hardiness* terhadap *career adaptability* yang dimiliki oleh pemilik UMKM pemula di Kota Makassar

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada bagian latar belakang, dapat disusun rumusan masalah penelitian, yaitu apakah terdapat kontribusi *hardiness* terhadap *career*

adaptability yang dimiliki oleh pemilik UMKM pemula yang berada di kota Makassar?

1.3 Maksud Tujuan, dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diteliti, maka penelitian ini bermaksud untuk mengetahui kontribusi *hardiness* terhadap *career adaptability* pada pemilik UMKM pemula di Kota Makassar.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun pada penelitian ini ditujukan untuk mengetahui kontribusi *hardiness* terhadap *career adaptability* pada pemilik UMKM pemula di Kota Makassar

1.3.3 Manfaat Penelitian

1.3.3.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi keilmuan psikologi, khususnya pada bidang keilmuan Psikologi Industri dan Organisasi terkait dengan pengembangan karier. Penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi pendukung bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *hardiness* dan *career adaptability*, khususnya pada pemilik usaha atau *entrepreneur*.

1.3.3.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat, yaitu:

- a. Bagi pemilik usaha, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan memberikan pemahaman tentang pentingnya pemilik usaha memiliki kepribadian *hardiness* dalam rangka meningkatkan *career adaptability* yang dimiliki, sehingga usaha yang dirintis dapat tangguh dalam menghadapi perubahan lingkungan dan perkembangan dunia usaha.
- b. Bagi pemilik usaha, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran bagi pengusaha untuk dapat mengembangkan *career adaptability* dalam rangka upaya mengembangkan usaha yang dirintis menjadi lebih baik sesuai dengan tuntutan situasi dan kondisi yang dihadapi dan mampu mengantisipasi berbagai kemungkinan serta risiko yang dapat ditemui ke depannya.
- c. Bagi individu yang berkeinginan untuk merintis usaha baru, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan informasi terkait pentingnya memiliki kesiapan diri untuk menghadapi tantangan di dunia bisnis, serta perlunya merencanakan dengan seksama langkah-langkah yang harus dilakukan ketika berhadapan dengan masalah selama mengembangkan usaha yang dirintisnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Career Adaptability

2.1.1 Definisi Career Adaptability

Career adaptability merupakan teori yang dikembangkan sebagai pengganti teori kematangan karier (*career maturity*) yang dikemukakan oleh Donald Super karena dianggap kurang mampu dalam menjelaskan perkembangan karier pada orang dewasa dan hanya berfokus pada masa remaja (Savickas, 1997). Istilah *career adaptability* diusulkan oleh Super & Knasel (1981) karena dianggap lebih tepat untuk menjelaskan dinamika karier yang dihadapi individu pada seluruh rentang hidup, khususnya pada masa dewasa. Hal tersebut disebabkan oleh fakta bahwa tuntutan yang berkaitan dengan pekerjaan (tuntutan sosial, ekonomi, dan sebagainya) cenderung lebih besar pada masa dewasa. Penggunaan istilah kematangan cenderung mengacu pada *growth* (pertumbuhan) yang bersifat biologis, sehingga individu dianggap mencapai pertumbuhan karier secara linier atau bertahap sesuai dengan tahapan perkembangan. Hal tersebut berbeda dengan konsep adaptabilitas yang cenderung menekankan pada sikap proaktif individu terhadap karier dan lingkungannya (Super & Knasel, 1981).

Konsep awal *career adaptability* Super & Knasel tersebut kemudian menjadi landasan bagi Savickas (1997) untuk mengembangkan teori *career adaptability* yang berfokus pada konsep psikososial. *Career adaptability* dijelaskan oleh Savickas sebagai kemampuan individu untuk dapat berkembang dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan guna mengatasi tantangan yang mungkin muncul sebagai perubahan dalam kondisi kerjanya. *Career adaptability* juga dimaknai sebagai konstruk psikososial yang mendasari kesiapan dan sumber daya pribadi seseorang agar dapat mengatasi tugas, transisi, dan trauma

(Savickas, 2013). Selain itu, *career adaptability* juga merupakan kemampuan individu untuk mengarahkan transisi dan perubahan terkait karier menggunakan sumberdaya psikososial dan keterampilan interpersonal, sebagai upaya memfasilitasi adaptasi yang sukses dan perilaku profesional yang proaktif (Coetzee & Harry, 2014). Berdasarkan berbagai definisi tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *career adaptability* merupakan seperangkat sumber daya psikososial dan keterampilan interpersonal yang dimiliki individu agar dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan untuk mengatasi tantangan yang mungkin muncul sebagai perubahan dalam kondisi kerja.

2.1.2 Dimensi *Career Adaptability*

Career adaptability terdiri dari empat dimensi yang merupakan tugas pengembangan karier yang spesifik, yaitu kepedulian individu terhadap karier di masa depan (*concern*), pengendalian individu terhadap hal-hal yang berkaitan dengan karier di masa depan (*control*), keingintahuan yang dimiliki individu untuk mencari skenario-skenario terkait pekerjaan di masa depan (*curiosity*), serta keyakinan individu untuk berupaya mencapai tujuan dan aspirasi (*confidence*) (Savickas, 2012; Brown & Lent, 2013). Dimensi tersebut menjelaskan sumber dan strategi *career adaptability* yang digunakan oleh individu untuk mengelola pengalaman menekan yang dialami selama proses pembangunan karier individu. Berikut ini merupakan penjelasan mengenai keempat dimensi pada *career adaptability* menurut Savickas (dalam Brown & Lent, 2013):

2.1.2.1 Kepedulian Karier (*Career Concern*)

Kepedulian karier (*career concern*) dijelaskan sebagai sumber daya yang membantu individu untuk memprediksi dan mempersiapkan masa depan. Sikap tersebut membantu individu untuk menyadari tugas kejuruan dan transisi, serta pilihan yang harus dibuat dalam jangka waktu tertentu di masa depan. Kesadaran tersebut mendorong individu menumbuhkan perhatian untuk menyadari tugas dan transisi yang akan dihadapi.

2.1.2.2 Pengendalian Karier (*Career Control*)

Pengendalian karier (*career control*) dijelaskan sebagai sumber daya yang memungkinkan individu untuk memiliki kendali penuh atas masa depan dengan bertanggungjawab dan teliti terhadap pengambilan keputusan terkait karier di masa depan. Pengendalian karier memungkinkan individu merasa bertanggung jawab untuk mengelola diri dan membentuk karier mereka sendiri sebagai upaya menghadapi perubahan yang terjadi di masa depan. Keyakinan akan pengendalian karier yang dimiliki mendorong individu untuk terlibat dalam aktivitas dan pengalaman yang dapat meningkatkan ketegasan dan kompetensi dalam pengambilan keputusan.

2.1.2.3 Keingintahuan Karier (*Career Curiosity*)

Keingintahuan karier (*career curiosity*) dijelaskan sebagai sumber daya yang mengacu pada rasa ingin tahu individu untuk melakukan eksplorasi terhadap hal yang berkaitan dengan penyesuaian diri dalam dunia kerja. Keingintahuan karier berfokus pada kekuatan individu untuk mengeksplorasi berbagai macam situasi dan peran yang dibutuhkan karier mereka ke depannya. Rasa ingin tahu yang mendorong individu melakukan eksplorasi akan menghasilkan pengetahuan yang dapat digunakan oleh individu dalam membuat dan mengambil keputusan yang

tepat pada situasi tersebut. Pengetahuan tersebut membantu individu untuk mencari dan menemukan peluang untuk berkembang (Rudolph *et al*, 2017).

2.1.2.4 Kepercayaan Karier (*Career Confidence*)

Kepercayaan karier (*career confidence*) merupakan seperangkat sumber daya yang dimiliki individu berupa kepercayaan diri untuk bertindak sesuai dengan kepentingannya. Individu dengan kepercayaan karier cenderung menunjukkan upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi setiap hambatan atau permasalahan karier. Rasa percaya diri tersebut dapat muncul melalui keberhasilan yang dicapai dalam melakukan aktivitas sehari-hari, sehingga dapat berdampak pada meningkatnya penerimaan diri dan perasaan menghargai diri sendiri.

2.1.3 Faktor Yang Memengaruhi *Career Adaptability*

Career adaptability individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terdiri atas faktor internal dan faktor eksternal:

2.1.3.1 Faktor Internal

a. Usia

Usia merupakan salah satu faktor demografi yang berpengaruh terhadap *career adaptability* individu (Zacher 2014; Sulistiani & Handoyo, 2018). Seiring dengan bertambahnya usia, individu terus mengembangkan pola pikir yang lebih konkret dan mendalam. Hal tersebut dapat dilihat pada upaya pencarian pengembangan karier individu di masa dewasa awal yang berkaitan dengan eksplorasi karier secara mendalam yang tercermin dari upaya pencarian informasi tentang diri dan pekerjaannya (Santrock, 2013). Individu dengan usia yang lebih tua memiliki lebih banyak minat, pengalaman, dan keterampilan dibandingkan individu yang lebih muda (Rottinghaus, Falks, & Eshelman, 2017). Seiring dengan bertambahnya

usia, individu akan mendapatkan lebih banyak pengalaman hidup dalam berinteraksi dengan lingkungan, sehingga individu akan mengembangkan kemampuan beradaptasi dalam menghadapi tantangan atau kesulitan dalam setiap perkembangan karier (Brown & Lent, 2013).

b. Optimisme

Individu yang optimis dicirikan melalui beberapa hal, yaitu adanya ketertarikan terhadap masa depan kariernya, antusias terlibat dalam proses belajar yang berkaitan dengan masa depan yang dibayangkan, dan merasa nyaman ketika individu berada di jalur yang tepat untuk kesuksesan karier (McIlveen *et al.*, 2013). Individu yang optimis juga cenderung mudah dalam beradaptasi sebab memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi terkait orientasi masa depan dan berfokus untuk menggunakan kekuatannya saat mengalami kesulitan.

c. Kepribadian (*Hardiness*)

Kepribadian mengambil peran yang signifikan dalam memengaruhi *career adaptability* (Teixeira *et al.*, 2012; Vianen *et al.*, 2012; Wang & Fu, 2015). Kepribadian individu memiliki kaitan yang erat dengan kemampuan individu dalam beradaptasi dengan perubahan yang terjadi (Brown & Lent, 2013). Salah satu contohnya adalah kepribadian proaktif (Ning, Li & Zhang, 2022; Mercan & Öztemel, 2023). Individu dengan kepribadian proaktif lebih cenderung mengambil inisiatif, mencari peluang, dan beradaptasi terhadap perubahan dalam kariernya. Salah satu contoh jenis kepribadian tersebut adalah *hardiness*.

Hardiness merupakan suatu konsep kepribadian yang dimiliki oleh individu yang didasarkan pada kemampuan individu untuk tetap tangguh dalam menghadapi kondisi stres (Kobasa, 1979). Rosulin & Paramita (2016) menjelaskan bahwa *hardiness* dapat membantu siswa mempersiapkan diri untuk

memasuki dunia kerja. Selain itu, kepribadian *hardiness* dapat memberikan individu kemampuan untuk menghadapi tekanan dan kondisi yang berubah-ubah. Penelitian lain yang dilakukan oleh Coetzee & Harry (2013) juga menunjukkan bahwa *hardiness* memiliki hubungan positif dengan *career adaptability* pada karyawan *call center*.

2.1.3.2 Faktor Eksternal

Dukungan sosial merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat memengaruhi *career adaptability* individu (Tian & Fan, 2014; Sulistiani & Handoyo, 2018). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Creed, Fallon & Hood (2009) menunjukkan bahwa dukungan sosial yang dirasakan oleh individu dari lingkungan sekitarnya dapat memengaruhi individu dalam tahapan perkembangan kariernya. Dukungan yang diberikan orang terdekat (keluarga maupun teman) dalam bentuk motivasi, informasi, dan bantuan yang terkait dengan karier juga dapat membantu individu untuk memilih karier yang diinginkan.

2.2 Hardiness

2.1.1 Definisi Hardiness

Hardiness didefinisikan pertama kali oleh Kobasa (1979) sebagai konsep kepribadian yang dimiliki oleh individu yang didasarkan pada kemampuan individu untuk tetap tangguh dalam menghadapi kondisi stres. *Hardiness* berfungsi sebagai sumber daya tahan yang membantu individu tetap bertahan selama menghadapi peristiwa hidup yang menekan dengan menjadi lebih kuat, tahan, dan stabil. Perbedaan struktur kepribadian antara individu yang memiliki *hardiness* tinggi dengan individu yang memiliki *hardiness* rendah terletak pada tiga aspek yang

menyusun *hardiness*, yaitu komitmen (*commitment*), kontrol (*control*), dan tantangan (*challenge*) (Kobasa, 1979; Bissonnette, 1998).

Sebagai sebuah konsep kepribadian, *hardiness* bukan sesuatu yang diwariskan dari generasi ke generasi, melainkan sesuatu yang tumbuh dan dikembangkan seiring dengan perjalanan kehidupan yang dialami oleh individu (Maddi, 2002). *Hardiness* yang dimiliki oleh individu tumbuh dan berkembang pada individu yang didukung oleh lingkungan agar menjadi lebih yakin dapat mengubah sebuah kesulitan yang dihadapi menjadi sebuah kesempatan. Pola reaksi yang muncul pada individu yang sedang mengalami hambatan akan memicu munculnya tiga dimensi penyusun *hardiness*, sehingga kepribadian *hardiness* yang dimiliki akan berkembang seiring berjalannya waktu (Khoshaba & Maddi, 1999).

2.1.2 Aspek Penyusun *Hardiness*

Kobasa (1982) menjelaskan bahwa kepribadian *hardiness* terdiri atas tiga aspek, yaitu komitmen (*commitment*), kontrol (*control*), dan tantangan (*challenge*).

2.2.2.1 *Commitment* (Komitmen)

Komitmen (*commitment*) mengacu pada kecenderungan yang dimiliki individu untuk melibatkan diri penuh untuk mengambil peran dalam suatu pengalaman (Kobasa, 1979; Kobasa, Maddi, & Kahn, 1982). Individu dengan tingkat komitmen yang tinggi termotivasi oleh *sense of purpose* atau pemaknaan individu terhadap sesuatu yang sedang dikerjakan, sehingga individu menjadi tidak mudah menyerah saat menghadapi situasi sulit (Maddi, Hoover, & Kobasa, 1982). Individu yang berkomitmen dalam sebuah pekerjaan cenderung menunjukkan sikap positif dan keterlibatan, serta cenderung tidak pasif dan menunjukkan penghindaran (Kobasa, 1979). Sebaliknya, individu yang memiliki komitmen rendah cenderung

mudah merasa bosan ketika melakukan sesuatu, membuat individu menjadi merasa tidak berharga, hingga menarik diri (Kobasa, Maddi, & Kahn, 1982).

2.2.2.2 Control (Kontrol)

Kontrol (*control*) mengacu pada kecenderungan yang dimiliki oleh individu untuk merasa memiliki kemampuan untuk memengaruhi setiap kejadian yang dialami dalam kehidupannya (Kobasa, 1979; Kobasa, Maddi, & Kahn, 1982). Individu yang memiliki tingkat kontrol yang tinggi termotivasi oleh *sense of control* atau perasaan bahwa setiap hal dapat dikendalikan. *Sense of control* juga membantu individu meningkatkan ketahanan terhadap stres melalui perasaan yang dimiliki individu, yaitu setiap pengalaman yang dihadapi merupakan hasil dari tindakan yang dilakukan, sehingga individu dapat lebih siap dan tidak menganggap pengalaman yang dihadapi sebagai hal yang asing, tidak terduga, dan tidak dapat diatasi (Kobasa, 1979). Individu yang memiliki tingkat *control* yang rendah cenderung merasa *powerless* atau merasa tidak berdaya dan tidak memiliki kendali terhadap kehidupannya (Kobasa dalam Hamzah, 2015).

2.2.2.3 Challenge (Tantangan)

Tantangan (*challenge*) mengacu pada keyakinan yang individu miliki bahwa setiap perubahan yang terjadi dalam kehidupan merupakan hal yang normal dan tidak perlu ditakuti, melainkan perlu dipandang sebagai hal yang menarik dan menjadi momen untuk tumbuh dan berkembang (Kobasa, 1979; Kobasa, Maddi, & Kahn, 1982). Individu yang memandang hidup sebagai sebuah tantangan yang menyenangkan dan dinamis akan berupaya untuk terus bergerak maju (Kobasa, Maddi, & Kahn, 1982). Individu yang menunjukkan tingkat “tantangan” yang tinggi didukung oleh keterbukaan dan fleksibilitas yang tinggi dalam menghadapi tantangan. Tantangan tersebut mendorong individu untuk dapat beradaptasi

terhadap perubahan yang terjadi, sehingga individu dapat bergerak ke arah yang lebih positif (Kobasa, 1979).

2.1.3 Keterkaitan Aspek-aspek Penyusun *Hardiness*

Individu dapat dikatakan memiliki kepribadian *hardiness* ketika individu tersebut memiliki dan mengembangkan ketiga aspek yang sudah dijelaskan sebelumnya. Individu yang memiliki kontrol yang tinggi, tetapi rendah pada kedua aspek lainnya cenderung menunjukkan perilaku yang tidak sabar, mudah marah, dan menjadi mudah terisolasi ketika terjadi sesuatu yang berada di luar kendalinya. Individu yang tinggi pada aspek komitmen, tetapi tidak diimbangi dengan kedua aspek lainnya menyebabkan individu tersebut cenderung kehilangan individualitasnya yang kemudian menyebabkan individu tersebut sangat bergantung pada lingkaran pergaulannya. Terakhir, individu yang memiliki kecenderungan tinggi pada aspek tantangan, tetapi tidak diimbangi oleh aspek lainnya cenderung melibatkan diri pada tugas yang sulit, hingga menyebabkan mereka hanya berfokus pada dunianya sendiri tanpa peduli apa yang terjadi di sekitarnya (Maddi, 2002). Oleh karena itu, penting bagi individu yang ingin memiliki kepribadian *hardiness* untuk memiliki dan mengembangkan ketiga aspek tersebut secara seimbang.

2.3 Hubungan Antara *Hardiness* dan *Career Adaptability*

Seiring dengan berkembangnya dunia usaha, pemilik usaha dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya. Salah satu faktor yang dapat membantu individu untuk dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan adalah *career adaptability*. Salah satu teori yang membahas dan menjelaskan mengenai *career adaptability* adalah teori *career construction theory* yang dikemukakan oleh Savickas (1997) yang menekankan

career adaptability sebagai kapasitas diri yang dimiliki oleh individu untuk menciptakan karier mereka sendiri.

Terdapat faktor internal dan eksternal yang berpengaruh terhadap *career adaptability* yang dimiliki oleh individu. Faktor eksternal yang memengaruhi *career adaptability* terdiri atas usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja (Creed & Patton, 2003); serta lingkungan sekitar, yaitu orang tua dan teman sebaya (Giffari & Suhariadi, 2017). Faktor internal yang memengaruhi *career adaptability* seseorang terdiri atas *self efficacy*, *attachment & personality* (Bartley & Robitschek, 2000); *locus of control* (Duffy, 2010) dan *hardiness* (Rosulin & Paramita, 2016).

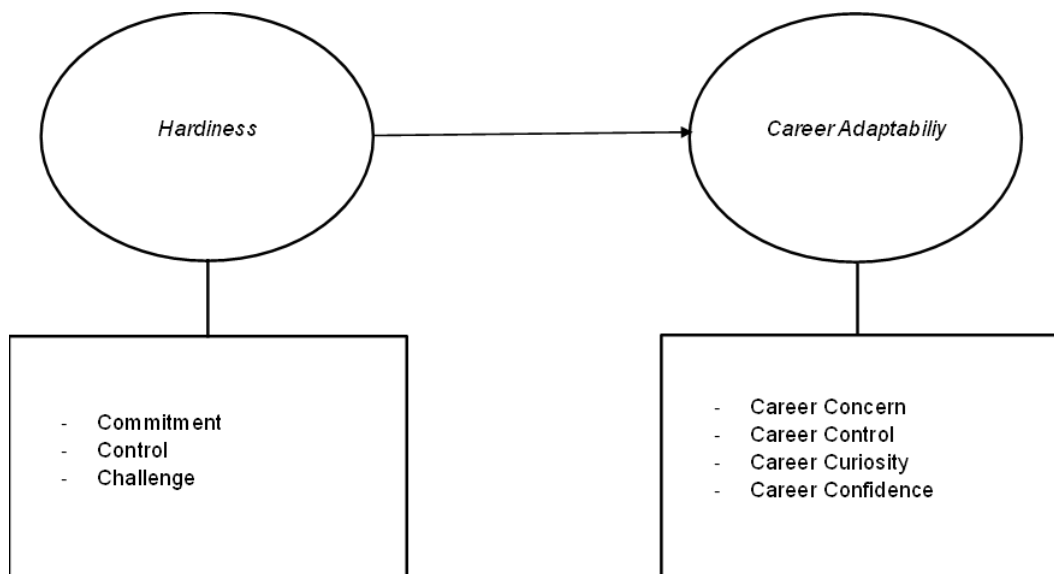
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ndlovu & Ferreira (2019) ditemukan bahwa *hardiness* bertindak sebagai prediktor yang signifikan terhadap kemampuan *career adaptability* individu. *Hardiness* sebagai salah satu tipe kepribadian dijelaskan oleh *career construction theory* milik Savickas berpengaruh terhadap kemampuan *career adaptability* milik individu. Individu dengan *hardiness* yang tinggi cenderung memiliki kemampuan dalam beradaptasi terhadap berbagai perubahan yang terjadi yang berkaitan dengan karier individu. *Hardiness* mendorong individu untuk memiliki keyakinan, komitmen, serta motivasi untuk melihat sebuah tantangan sebagai sebuah peluang dibanding ancaman. Pada kondisi tersebut, individu dengan *hardiness* tinggi juga cenderung lebih proaktif dalam mengarahkan perjalanan karier individu ke arah tujuan pribadi (Savickas, 2013).

Ferreira (dalam Coetzee & Harry, 2015) mengemukakan bahwa *hardiness* merupakan kombinasi antara kesiapan, kognisi yang adaptif, serta emosi yang diarahkan sebagai pengalaman hidup melalui perkembangan dan juga

penyesuaian untuk bertahan hidup. Artinya, *hardiness* menjadi pendorong individu untuk terus berjuang mencapai kemajuan dan perkembangan. Kemampuan individu dalam melakukan adaptasi diri dapat meningkatkan kemauan individu untuk mengembangkan tugas perkembangan karier dikenal dengan istilah *career adaptability* (Nurzakiah, 2022).

Penelitian terkait *career adaptability* telah dilakukan beberapa kali. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, diperoleh hasil bahwa *hardiness* memiliki kecenderungan hubungan yang signifikan terhadap *career adaptability* individu (Pratama & Hadi, 2022). Perubahan yang terjadi di lingkungan tentu akan menuntut pemilik usaha untuk terus berinovasi agar tetap dapat bertahan menghadapi perubahan yang terjadi. Individu dengan tingkat *hardiness* yang tinggi dapat meningkatkan keberanian dan motivasi dalam diri individu demi mengubah situasi yang menekan menjadi sebuah peluang untuk berkembang (Kobasa, 1979; Bissonnette, 1998). Berdasarkan beberapa penjelasan tersebut *hardiness* memiliki pengaruh terhadap kemampuan individu untuk melakukan adaptasi karir, atau *career adaptability* individu.

2.4 Kerangka Konseptual



Keterangan:

○ : Variabel Penelitian

→ : Kontribusi

□ : Dimensi Variabel

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, dapat diketahui bahwa peneliti pada penelitian ini ingin melihat kontribusi *hardiness* terhadap *career adaptability* pada pemilik usaha UMKM pemula yang ada di Kota Makassar. Seperti yang sudah dijelaskan di bagian latar belakang, menjadi pengusaha dewasa ini sudah dapat dipandang sebagai sebuah pilihan karier yang cukup populer. Namun, perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan senantiasa menjadi tantangan yang perlu dihadapi. Hal tersebut kemudian mendorong individu pemilik usaha untuk dapat memiliki dan mengembangkan seperangkat sumber daya psikososial yang memungkinkan individu untuk menghadapi tantangan tersebut, misalnya kemampuan *career adaptability*.

Career adaptability yang dimiliki oleh individu dijelaskan oleh *career construction theory* sebagai sumber daya psikososial yang mendorong individu

untuk menentukan karier yang sesuai dengan dirinya serta berbagai permasalahan yang tidak terduga (Savickas, 1997;2013). *Career construction theory* juga menegaskan bahwa *career adaptability* dapat membantu individu untuk mengatasi perubahan, ketidakpastian, dan transisi dalam karier, serta membantu individu untuk terus berkembang dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang terus mengalami perubahan. *Career adaptability* terdiri atas empat dimensi, yaitu *career concern*, *career control*, *career curiosity*, serta *career confidence* (Savickas, 2012; Brown & Lent, 2013).

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kemampuan *career adaptability* individu, adalah *hardiness* (Ndlovu & Ferreira, 2019). *Hardiness* berkontribusi dalam menumbuhkan kemampuan dalam diri individu untuk bertahan dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di lingkungan sekitar. Selain itu, individu dengan *hardiness* juga cenderung proaktif dalam mencari informasi dan dukungan yang meningkatkan kemampuan adaptasi (Ndlovu, 2017). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *hardiness* berkontribusi terhadap *career adaptability* yang dimiliki oleh individu dengan meningkatkan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan sekitarnya.

Lebih jauh, *hardiness* berkontribusi penting dalam meningkatkan kemampuan *career adaptability* individu dengan meningkatkan kemampuan individu untuk melihat setiap perubahan yang terjadi sebagai sebuah tantangan yang dapat dijadikan sebagai sebuah kesempatan untuk mengembangkan diri. Individu dengan *hardiness* yang tinggi lebih melibatkan diri sepenuhnya terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan, sehingga individu tersebut mampu mengontrol atau memberikan pengaruh atas setiap kejadian dalam hidup (Margo et al, 2021; Pratama & Hadi, 2022). Hal tersebut membuat individu dengan *hardiness* yang

kuat tidak hanya menjadi lebih siap untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, tetapi juga cenderung menunjukkan inisiatif dalam mengarahkan pilihan karier mereka ke arah yang sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai pribadi yang dimiliki individu tersebut.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosulin & Paramita (2016) bahwa terdapat hubungan yang positif antara *hardiness* dengan *career adaptability* pada siswa SMK kelas XII. Hal tersebut berarti bahwa kemampuan *career adaptability* yang dimiliki oleh individu akan mengalami kenaikan seiring dengan kenaikan *hardiness* yang dimiliki. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nisa. Sulistiani, Aqurisnawati (2022) juga menunjukkan bahwa *hardiness* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap *career adaptability*. Semakin tinggi *hardiness* maka semakin tinggi adaptabilitas karir, sebaliknya semakin rendah *hardiness* maka semakin rendah adaptabilitas karir.

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada tinjauan pustaka dan penelitian-penelitian yang mendukung, maka hipotesis pada penelitian ini, adalah:

H_0 = Tidak terdapat kontribusi *hardiness* terhadap *career adaptability* pada pemilik UMKM pemula di Kota Makassar.

H_1 = Terdapat kontribusi *hardiness* terhadap *career adaptability* pada pemilik UMKM pemula di Kota Makassar.