

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

¹Niken Annisa Firdaus*, ²Joko Kuncoro

^{1,2}Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung

*Corresponding Author:

¹nikenann@gmail.com, ²kuncoro@unissula.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara nilai individu dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan populasi mahasiswa Strata 1 angkatan 2018-2019 di Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi, Fakultas Ekonomi, dan Fakultas Psikologi. Metode pengambilan sampel menggunakan disproportionate stratified random sampling dengan 279 mahasiswa sebagai sampel penelitian. Dua alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala nilai individu dengan konsistensi internal 0,83 dan skala adaptabilitas karir dengan konsistensi internal 0,92. Teknik analisis data menggunakan korelasi product moment. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara nilai individu dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung. Hasil uji korelasi anatara nilai individu dengan adaptabilitas karir diperoleh nilai 0,512 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,005$). Nilai individu memberikan sumbangan efektif sebesar 26,2% pada adaptabilitas karir. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara nilai individu dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung.

Kata Kunci : Nilai Individu, Adaptabilitas Karir

Abstract

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

Keywords : Individual Values, Career Adaptability

1. PENDAHULUAN

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

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

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

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

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

Cara seseorang dalam mengontrol diri juga mempengaruhi bagaimana adaptabilitas karir, dengan adanya kontrol diri yang baik maka dapat membuat seseorang menjadi lebih bertanggung jawab atas karir masa depan. Rasa keingintahuan yang tinggi dapat

membantu mengembangkan karir seseorang, karena dengan keingintahuan terhadap sesuatu maka akan mendorong seseorang untuk mencari tahu lebih lanjut serta untuk selalu belajar. Kepercayaan diri juga memiliki peran penting, karena seseorang dengan kepercayaan diri yang tinggi maka akan lebih optimis dalam menjalani kehidupan karir masa depan serta dalam menyelesaikan permasalahan yang akan muncul dalam lingkungan kerja sehingga tidak mudah menyerah.

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

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

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

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mahasiswa aktif S1 Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi, Fakultas Ekonomi, serta Fakultas Psikologi angkatan 2018 dan 2019 Universitas Islam Sultan Agung dengan jumlah keseluruhan 1841 mahasiswa.

Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 angkatan 2018-2019 dari Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi, Fakultas Ekonomi, dan Fakultas Psikologi dengan jumlah 279 mahasiswa. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik disproportionate stratified random sampling.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan alat pengukuran atau instrumen berupa angket atau skala, mencakup dua skala yaitu skala adaptabilitas karir dan skala nilai individu. Model skala yang digunakan adalah likert yang memiliki aitem-aitem favorable. Aitem favorable merupakan bentuk pernyataan yang sesuai atau mendukung indikator perilaku variabel yang akan diukur. Skala adaptabilitas karir terdiri atas 24 aitem, sedangkan skala nilai individu terdiri atas 26

aitem. Penelitian ini memanfaatkan teknik analisis data korelasi product moment untuk menguji apakah terdapat hubungan antara dua variabel penelitian yang diteliti yaitu adaptabilitas karir dan nilai individu. Data akan diolah menggunakan bantuan SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 28.0.

3. HASIL

Berdasarkan hasil perhitungan daya beda aitem untuk skala adaptabilitas karir menunjukkan bahwa keseluruhan aitem berjumlah 24 aitem memiliki daya beda tinggi dengan koefisien daya beda bergerak antara 0,580 sampai 0,843. Estimasi reliabilitas skala uji coba adaptabilitas karir dengan teknik Alpha Cronbach dari 24 aitem sebesar 0,968 sehingga skala uji coba adaptabilitas karir dinyatakan reliabel. Untuk skala nilai individu menunjukkan bahwa keseluruhan aitem berjumlah 26 aitem memiliki daya beda tinggi dengan koefisien daya beda bergerak antara 0,368 sampai 0,813. Estimasi reliabilitas skala uji coba adaptabilitas karir dengan teknik Alpha Cronbach dari 26 aitem sebesar 0,956 sehingga skala uji coba nilai individu dinyatakan reliabel.

Data yang telah terkumpul kemudian dilakukan analisis data dengan melakukan uji asumsi dan uji hipotesis. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas.

Uji normalitas menggunakan teknik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Z dimana data dinyatakan berdistribusi normal apabila skor signifikansi $>0,05$, sedangkan data dengan skor signifikansi $<0,05$ maka data tersebut berdistribusi tidak normal. Distribusi data nilai individu adalah normal dengan p sebesar 0,90 ($p>0,05$), sedangkan adaptabilitas karir berdistribusi tidak normal dengan p sebesar $<0,001$ ($p<0,05$).

Uji linieritas pada variabel nilai individu dengan adaptabilitas karir diperoleh F linier sebesar 1,554 dengan taraf signifikansi 0,017 ($p<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai individu dan adaptabilitas karir berhubungan secara linier. Hasil analisis data penelitian menggunakan teknik product moment menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,512 dengan taraf signifikan sebesar $<0,001$ ($p<0,05$).

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan positif antara nilai individu dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung. Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan, peneliti memiliki hipotesis yang diuji. Berdasarkan dari hasil uji hipotesis pada variabel nilai individu diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,512 serta taraf signifikansi sebesar $<0,001$ ($p<0,05$). Kondisi ini menunjukkan bahwa nilai individu dengan adaptabilitas karir memiliki hubungan positif yang signifikan, sehingga nilai individu yang tinggi menjadikan adaptabilitas karir menjadi tinggi, sebaliknya jika nilai individu rendah maka menjadikan adaptabilitas karir rendah. Artinya semakin dalam nilai individu yang diyakini oleh mahasiswa menjadikan mahasiswa memiliki tingkat kepedulian, kontrol diri, keingintahuan dan kepercayaan diri atas karir masa depan yang lebih besar dibanding mahasiswa yang tidak meyakini nilai individu. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil dari measures of association menunjukkan bahwa nilai R squared sebesar 0,262 yang artinya variabel nilai individu menyumbang secara efektif sebesar 26,2% terhadap adaptabilitas karir, sedangkan 73,8% adaptabilitas karir dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Al Ghifary Athilla Lutfi tahun 2019 yang menunjukkan bahwa, individu yang memiliki penetapan

tujuan yang jelas cenderung memiliki adaptabilitas karir yang tinggi. Penetapan tujuan merupakan salah satu hal yang terdapat dalam aspek kepedulian karir. Kepedulian karir merupakan salah satu aspek yang diukur dalam adaptabilitas karir, dimana individu yang memiliki kepedulian karir akan memikirkan tentang karir masa depan dan dengan penetapan tujuan yang jelas maka akan semakin memudahkan individu dalam mencapai tujuan karirnya (Lutfi et al., 2019).

Hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Wijaya Andi (Pranoto, 2020) menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara nilai-nilai Indonesia dengan adaptabilitas karir pada siswa SMK NU Ungaran, dimana siswa yang meyakini nilai-nilai Indonesia memiliki kepedulian, kontrol diri, keingintahuan dan kepercayaan diri yang lebih besar dibanding siswa yang tidak meyakini nilai-nilai Indonesia. Indonesian values dalam penelitian yang dilakukan oleh Wijaya pada prinsipnya serupa dengan nilai individu, sehingga sama halnya dengan hasil penelitian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara nilai individu dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara nilai individu dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin dalam nilai individu yang diyakini oleh mahasiswa menjadikan mahasiswa memiliki kepedulian, kontrol diri, keingintahuan dan kepercayaan diri atas karir masa depan yang lebih besar dibanding mahasiswa yang tidak meyakini nilai individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkhatib, O. J., & Abdou, A. (2018). An ethical (descriptive) framework for judgment of actions and decisions in the construction industry and engineering—Part I. *Science and Engineering Ethics*, 24(2), 585–606. <https://doi.org/10.1007/s11948-017-9895-1>
- Arieli, S., Sagiv, L., & Roccas, S. (2020). Values at work: The impact of personal values in organisations. *Applied Psychology*, 69(2), 230–275. <https://doi.org/10.1111/apps.12181>
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi edisi 2 (2nd ed.)*. Pustaka Pelajar9799289084.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2020). Hasil survei sosial demografi dampak covid-19 2020. In *Badan Pusat Statistik: Vol. (Issue)*.
- Borualogo, I. S., & Qodariah, S. (2018). Studi sistem nilai pada mahasiswa etnik Batak, Minang, Jawa, dan Sunda di Bandung sebuah tinjauan psikologi lintas budaya. *Prosiding SNaPP: Sosial, Ekonomi Dan Humaniora*, 4(1), 99–106.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219–229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004>

- Danuri, & Maisaroh, S. (2019). Metodologi penelitian. In Samudra Biru.
- Didik Wahjudi, Moses L. Singgih, Patdono Suwignjo, I. B. (2016). Indonesian Version of CVSCALE. <https://sites.hofstra.edu/Boonghee-Yoo/Cvscale/>
<https://sites.hofstra.edu/boonghee-yoo/cvscale/>
- DiFonzo, N., & Bordia, P. (1998). Reproduced with permission of the copyright owner . Further reproduction prohibited without. *Journal of Allergy and Clinical Immunology*, 130(2), 556. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jaci.2012.05.050>
- Feather, N. T., & Mckee, I. R. (2008). Values and prejudice: Predictors of attitudes towards Australian Aborigines. *Australian Journal of Psychology*, 60(2), 80–90. <https://doi.org/10.1080/00049530701449513>
- Hadi, S. (2015). Statistik. Pustaka Pelajar.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>
- Hofstede, G. J. A. N. (2005). *Cultures and organizations: Software of the mind* (Executive Book Summary).
- Klehe, U. C., Zikic, J., Van Vianen, A. E. M., & De Pater, I. E. (2011). Career adaptability, turnover and loyalty during organizational downsizing. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 217–229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.01.004>
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Lutfi, A. G. A., Hidayatullah, M. S., & Yuserina, F. (2019). Pada peserta didik smk telkom Banjarbaru relationship between goals with career adaptability in students in smk. *Jurnal Kognisia*, 2(2), 37–42. <http://ppjp.ulm.ac.id/journals/index.php/kog/article/download/1638/1309>
- Mayadewi, P., & Rosely, E. (2016). Penilaian budaya organisasi perguruan tinggi menggunakan values survey module 2013 Hofstede di universitas telkom Bandung. *Seminat Nasional Sistem Informasi Indonesia*, November, 1–11. <https://www.researchgate.net/publication/312344823>
- Negru-Subtirica, O., Pop, E. I., & Crocetti, E. (2015). Developmental trajectories and reciprocal associations between career adaptability and vocational identity: A three-wave longitudinal study with adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 88(37), 131–142. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.004>
- Nuha, M. Y. (2018). Validitas konstruk instrumen adaptabilitas karier bidang kelistrikan. *Jurnal Edukasi Elektro*, 2(1), 24–34. <https://doi.org/10.21831/jee.v2i1.19944>
- Oyserman, D. (1983). *International encyclopedia of the social and behavioral sciences psychology* (hlm. 16150-16153). New York: Elsevier Science (pp. 16150–16153).
- Patton, W., & Lokan, J. (2001). Perspectives on Donald Super's construct of career maturity. *Internat. Jnl. for Educational and Vocational Guidance*, 1, 31–48.

- Posner, B. Z., Randolph, W. A., & Schmidt, W. H. (1987). Managerial values across functions: A source of organizational problems. *Group & Organization Management*, 12(4), 373–385. <https://doi.org/10.1177/105960118701200402>
- Pranoto, W. A. (2020). Indonesian values dan adaptabilitas karir (career adaptability) pada siswa smk nu Ungaran. 2(November), 282–291.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Schwartz, S. H. (2006). Basic human values : An overview basic human values : Theory , methods , and applications introduction to the values theory. *Jerusalem Hebrew University*, 48, 49–71.
- Schwartz, S. H. (2012). An Overview of the Schwartz theory of basic values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1–20. <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116>
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Alfabeta.
- Sulistiani, W., Suminar, D. R., & Hendriani, W. (2019). The career adapt-abilities scale- Indonesian form: Psychometric properties and construct validity. *Proceeding of the 4 Th International Conference on Education*, Vol. 4, Issue 2, 2018, Pp. 1-9, 4(June 2020), 01–09. <https://doi.org/10.17501/24246700.2018.4201>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9(2), 194–201. <https://doi.org/10.1080/03069888108258214>
- Yoo, B., Donthu, N., & Lenartowicz, T. (2011). Measuring Hofstede’s five dimensions of cultural values at the individual level: Development and validation of CVSCALE. *Journal of International Consumer Marketing*, 23(3–4), 193–210. <https://doi.org/10.1080/08961530.2011.578059>