



## Bagaimana *Hardiness* Mempengaruhi *Career Adaptability* Karyawan Generasi Milenial?

Eko Gandhi Wijaya<sup>1</sup>, Sowanya Ardi Prahara<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia

### Info Artikel

**Received:**

18 September 2023

**Accepted:**

31 Januari 2024

**Published:**

31 Januari 2024

**Abstract.** Currently, the millennial generation or gen Y group is the largest contributor as employees in companies, meaning that various industrial sectors have been dominated by millennial generation employees. This will certainly affect the readiness in facing career development and one of the factors that can increase it is the ability of millennial generation employees' hardiness. The purpose of this study is to look at the relationship between hardiness and career adaptability. This research is a quantitative study with a correlational test method. The respondents in this study were millennial generation employees aged 22-41 years and had worked for at least 1 year ( $n = 80$ ) obtained using purposive sampling technique. The instrument used to measure the hardiness variable is the Hardiness Scale prepared by the researcher with reference to the Occupational Hardiness Questionnaire (OHQ), while to measure the career adaptability variable using the Career Adaptability Scale prepared by the researcher with reference to the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS). The results of the analysis using the product moment correlation test method between hardiness and career adaptability in millennial generation employees obtained a correlation coefficient value of  $(r) = 0.792$  with a significance of 0.001 ( $p < 0.050$ ). Based on these results, it proves that there is a significant positive relationship between hardiness and career adaptability in millennial generation employees.

**Keywords:** hardiness, career Adaptability, employees, millennial generation

**Abstrak.** Saat ini kelompok generasi milenial atau gen Y menjadi penyumbang terbanyak sebagai karyawan di perusahaan, artinya dari berbagai sektor industri telah di dominasi oleh karyawan generasi milenial. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kesiapan dalam menghadapi perkembangan karier dan salah satu faktor yang dapat meningkatkannya adalah kemampuan hardiness karyawan generasi milenial. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara hardiness dengan career adaptability. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode uji korelasional. Adapun responden dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial yang berusia 22-41 tahun dan sudah bekerja minimal 1 tahun ( $n = 80$ ) yang diperoleh dengan menggunakan teknik purposive sampling. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel hardiness adalah Skala Hardiness yang disusun oleh peneliti dengan mengacu pada Occupational Hardiness Questionnaire (OHQ), sedangkan untuk mengukur variabel career adaptability menggunakan Skala Career Adaptability yang disusun peneliti dengan mengacu Career Adapt-Abilities Scale (CAAS). Adapun hasil dari analisis dengan menggunakan metode uji korelasi product moment antara hardiness dengan career adaptability pada karyawan generasi milenial di dapatkan nilai koefisien korelasi sebesar  $(r) = 0,792$  dengan signifikansi 0,001 ( $p < 0,050$ ). Berdasarkan hasil tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara hardiness dengan career adaptability pada karyawan generasi milenial.

**Kata kunci:** *hardiness, career adaptability, karyawan, generasi milenial.*

Copyright © 2024 The Author(s). Published by Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia.  
This is an Open Access article under the CC BY 4.0 license

\* Corresponding author: Sowanya Ardi Prahara  
E-mail: [sowanya\\_hara@mercubuana-yogya.ac.id](mailto:sowanya_hara@mercubuana-yogya.ac.id)

### Pendahuluan

Saat ini kelompok generasi milenial atau yang biasa disebut Gen Y menjadi penyumbang terbanyak sebagai karyawan di perusahaan, artinya generasi milenial mendominasi di berbagai sektor industri baik di

Indonesia maupun mancanegara (Luntungan dkk, 2014) . Pada tahun 2010 di Indonesia terdapat lebih dari 80 juta generasi milenial dan diprediksi akan meningkat pesat sebanyak 90 juta di akhir 2030 (Madiistriyatno dan Hadiwijaya, 2020). Hal ini juga berdampak pada bonus demografi Indonesia akan banyaknya penduduk yang memasuki usia produktif dari pada usia non produktif, berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2020) terdapat 270.203.917 jiwa dengan persentase 29,28 % penduduk usia non produktif yang berusia 0-14 tahun dan 65 tahun ke atas. Sedangkan 70,72% lainnya merupakan penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun.

Generasi milenial merupakan generasi yang lahir dari awal tahun 1980 hingga tahun 2000, dimana generasi ini hadir secara bersamaan dengan berkembangnya teknologi digital yang masuk ke dalam berbagai sektor kehidupan (Yuswohady, 2016). Dijelaskan lebih lanjut menurut Gallup (2016) bahwa generasi milenial atau yang biasa disebut gen Y memiliki karakteristik unik, berbeda dengan generasi sebelumnya di mana generasi ini bekerja tidak hanya semata-mata untuk mendapatkan upah, tetapi juga memiliki tujuan lain yaitu mewujudkan mimpinya. Generasi milenial tidak hanya mementingkan kepuasan kerja, namun juga menginginkan bahwa dapat kesempatan berkembang di pekerjaan tersebut dan mempelajari hal baru. Generasi milenial juga tidak mengharapkan bahwa atasan suka memerintah dan mengontrol penuh, tetapi lebih kepada atasan memberikan masukan dan saran atas pekerjaannya serta komunikasi antara atasan dan karyawan dapat berjalan baik. Terakhir generasi milenial tidak ingin terlalu menonjolkan kekurangannya, tetapi ingin menunjukkan sisi dari kelebihan yang bisa dilakukan untuk peran di pekerjaannya.

Berdasarkan keterangan yang dikutip di laman Talenta (2021) karyawan generasi milenial memiliki tugas dan tanggungjawab serta tuntutan perusahaan terhadapnya yaitu mampu memberikan ide-ide yang segar dan unik untuk pengembangan perusahaan dalam memenangkan persaingan bisnis, mempunyai koneksi networking yang luas sebagai media promosi untuk perusahaan, serta memiliki pengetahuan yang lebih baik tentang teknologi jika dibandingkan dengan generasi sebelumnya dan generasi milenial dapat fleksibel mengikuti perubahan yang cepat dalam dunia kerja maupun kariernya. Hal ini berkaitan pada kemampuan beradaptasi terhadap karier pada generasi milenial atau yang dapat diartikan *career adaptability*, di mana jika individu memiliki *career adaptability* rendah, maka individu tersebut akan menjadi apatis terhadap perubahan dalam dunia kerja, tidak mampu memutuskan tujuan kariernya, tidak bisa realistis dengan keadaan dunia kerja dan menahan diri untuk pencapaian kariernya (Savickas, 2012).

Menurut Savickas dan Porfeli (2012) *career adaptability* merupakan kemampuan dalam diri setiap individu agar dapat mengatasi setiap tahapan tugas perkembangan seperti perubahan karier hingga kebutuhan peran kerja. Dijelaskan lebih lanjut *career adaptability* dapat diartikan juga sebagai kesiapan untuk mengatasi tugas yang dapat diperkirakan dengan menyiapkan dan berperan aktif dalam lingkungan kerja serta dapat menyesuaikan dengan cepat terhadap suatu perubahan di lingkungan kerja. Didukung oleh Super (1980) yang menjabarkan bahwa salah satu tahapan perkembangan karier adalah fase pembentukan (*establishment*) yaitu individu yang berusia 25-44 tahun akan memulai jenjang kariernya dan memantapkan bidang pekerjaan yang dipilih dari hasil eksplorasi di fase sebelumnya serta akan lebih mampu untuk mengatasi tugas pekerjaan Savickas dan Porfeli (2012) juga menjabarkan aspek-aspek *career adaptability* menjadi empat aspek, antara lain aspek kepedulian karier (*career concern*) yaitu seberapa jauh generasi milenial dalam merealisasikan tujuan kedepannya, mengetahui bahwa keputusan saat ini akan mempengaruhi masa depan dan memikirkan terkait jenjang karier kedepannya. Aspek pengendalian karier (*career control*) yaitu generasi milenial dapat bertanggung jawab untuk mengambil sebuah keputusan, dapat berpegang teguh dengan keyakinannya dan mampu mengendalikan diri untuk keputusan kariernya. Aspek keingintahuan karier (*career curiosity*) yaitu sejauh mana generasi milenial melakukan eksplorasi karier serta dunia kerja, mempunyai keingintahuan kuat terkait peluang dalam berkarier dan mengamati serta menyelidiki terlebih dahulu terkait pilihan karier sebelum memutuskannya. Aspek keyakinan karier (*career confidence*) yaitu sejauh mana generasi milenial melakukan semua tugas dan tanggungjawabnya dengan efektif, dapat mengatasi rintangan atau hambatan dalam karier dan selalu berhati-hati dalam melakukan suatu pekerjaan.

Menurut survei yang dilakukan Kaspersky (2020) bahwa akan ada sebanyak 35% dari 8.000 karyawan di berbagai belahan dunia seperti China, Brazil, France, Belgium, Italy, Germany, Luxembourg, Japan, Mexico,

Malaysia, Russia, Spain, Netherlands, Turkey, Africa, UK, UAE, USA dan Mexico diprediksi akan berpindah ke pekerjaan baru dalam kurun waktu 12 bulan kedepan. Dikuatkan dengan survei yang dilakukan oleh Deloitte (2019) bahwa dari 10.455 generasi milenial di 36 negara terdapat 43% karyawan milenial berencana meninggalkan pekerjaannya dalam kurun waktu 2 tahun kedepan. Berdasarkan survei di tahun-tahun sebelumnya yang dilakukan oleh Marcer Indonesia (2018) yaitu sebuah perusahaan konsultan SDM menyatakan bahwa alasan utama karyawan pindah dari perusahaan lamanya ialah tidak ada kejelasan terkait jenjang karir terhadap 53% dari 545 perusahaan di Indonesia. Dikuatkan oleh survei yang dilakukan Jobstreet (2016) bahwa terdapat 31% dari 2.426 karyawan generasi milenial akan berpindah pekerjaan dalam kurun waktu 2 tahun karena tidak adanya perkembangan karier.

Ada banyak pertimbangan dalam memilih karier bagi individu, hal ini tidak lepas dari faktor yang mempengaruhi *career adaptability*. Menurut Othman dkk (2018) faktor-faktor tersebut adalah *hope*, *hardiness*, *optimism*, *perceived social support* dan *resilience*. Dijelaskan lebih lanjut oleh Coetzee dan Harry (2014) faktor yang menjadi *predictor* paling kuat terhadap *career adaptability* adalah *hardiness*. Hirschi (2009) menjabarkan bahwa *hardiness* mempengaruhi kesiapan dan pengembangan karier terhadap *career adaptability* individu. Kobasa dkk (1982) menjelaskan bahwa *hardiness* merupakan suatu konstruk kepribadian yang memiliki struktural dan mempunyai fungsi sumber kekuatan apabila individu tersebut dihadapkan dengan adanya keadaan dalam tekanan. Dijelaskan lebih lanjut menurut Kreitner dan Kinicki (2005) bahwa *hardiness* berkaitan dengan kemampuan terhadap sudut pandang atau perilaku individu dalam mengubah keadaan tekanan negatif menjadi suatu bentuk tantangan yang positif pada diri.

Menurut Olivia (2016) individu yang mempunyai tingkat *hardiness* tinggi dapat dilihat dengan mempunyai afeksi positif dalam hidup sehingga mampu mengontrol diri terhadap komitmen dalam bekerja dan mengikuti perubahan yang dinamis serta mampu untuk mengubah bentuk tekanan yang negatif menjadi suatu hal yang positif dalam kehidupan. Dijelaskan lebih lanjut oleh Kobasa dkk (1982) adapun bentuk perilaku yang ditunjukkan seperti individu berperan aktif dalam situasi pekerjaan, menggunakan seluruh kemampuan untuk mencapai tujuan karier, dapat mengendalikan situasi yang terjadi di sekitar, memiliki keyakinan bahwa dapat menyelesaikan permasalahan, mempunyai strategi untuk menjalankan tugas kerja, dapat beradaptasi dengan perubahan dunia kerja dan memandangnya sebagai hal positif serta berkeinginan keluar dari zona nyaman. Sehingga, ketika usaha-usaha tersebut dilakukan dengan efektif maka afeksi negatif akan rendah dan menciptakan afeksi yang positif dalam hal ini di maknai sebagai *hardiness* tinggi yang berhubungan positif dengan *career adaptability*. Menurut Rottinghaus, Day dan Borgen (2005) individu yang memiliki *career adaptability* tinggi, maka akan memiliki kesiapan untuk menghadapi usaha dalam peran pekerjaan serta mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan dunia kerja. Dijelaskan lebih lanjut oleh Savickas dan Porfeli (2012) bahwa bentuk perilaku yang ditunjukkan antara lain merencanakan jenjang karier dan cara mencapai tujuan tersebut, menyadari bahwa pilihan sekarang akan membentuk masa depan, dapat membuat keputusan sendiri serta bertanggungjawab atas tindakannya, yakin pada pendirian dan bisa mengendalikan diri, melakukan eksplorasi karier dan dapat mengatasi rintangan atau hambatan dalam dunia kerja. Hal ini juga dikuatkan oleh Prahara, Dewi dan Astuti (2020) bahwa karyawan milenial yang mempunyai *career adaptability* tinggi akan berusaha bekerja secara maksimal karena merasa terikat dengan organisasi maupun tanggungjawab pekerjaan serta bersedia meningkatkan kompetensinya untuk kemajuan organisasi. Individu dengan *hardiness* yang tinggi akan diikuti dengan *career adaptability* yang tinggi juga (Coetzee dan Harry, 2014). Dalam hal ini ditunjukkan dari perilaku individu yang mampu untuk mempersiapkan karier dan berperan aktif dalam pekerjaan serta dapat mengatasi situasi yang tidak terduga dalam karier (Febrianingrum dan Wibowo, 2021).

Sebaliknya, ketika *hardiness rendah*, maka individu akan memunculkan perilaku yang tidak memiliki perasaan kuat akan hidupnya, tidak mampu mengontrol dirinya dan menghadapi suatu keadaan dalam tekanan serta mengubah afeksi negatif pada diri sehingga hal ini dapat menimbulkan tekanan yang jauh lebih besar karena melihat adanya masalah sebagai bentuk dari ancaman terhadap dirinya (Olivia, 2016). Dalam hal ini di maknai sebagai *hardiness* rendah memiliki hubungan positif dengan *career adaptability* yang buruk, di mana

menurut (Savickas dan Porfeli 2012) jika individu memiliki *career adaptability* rendah, maka akan menunjukkan perilaku belum memikirkan ataupun merencanakan karier kedepan, tidak berani untuk mengambil keputusan sendiri, belum melakukan eksplorasi karier dan tidak bisa mengatasi rintangan ataupun hambatan di dunia kerja. Dijelaskan lebih lanjut bahwa Individu dengan *hardiness* yang rendah akan diikuti dengan *career adaptability* yang rendah juga (Coetzee dan Harry, 2014). Dalam hal ini ditunjukkan dari perilaku individu yang tidak mampu menghadapi situasi penuh tekanan, perubahan atau menghadapi tantangan hidup, sehingga mempengaruhi kesiapan untuk melaksanakan tugas perkembangan karier (Febrianingrum dan Wibowo, 2021). Berdasarkan penjelasan di atas menunjukkan bahwa *hardiness* berpengaruh pada *career adaptability*.

Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Febrianingrum dan Wibowo (2021) terhadap siswa kelas XII; Rosulin dan Paramita (2016) terhadap siswa SMK kelas XII; dan Fathian, Abdullah, dan Wulandari (2021) terhadap siswa tingkat akhir. Ketiga studi tersebut menyelidiki hubungan antara *hardiness* dan *career adaptability* pada siswa semester akhir. Peneliti-peneliti sebelumnya ingin mengetahui seberapa banyak variabel *hardiness* berkontribusi terhadap *career adaptability* dari dunia pendidikan ke dunia kerja.

Fokus penelitian ini adalah pada karyawan generasi milenial yang memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Studi ini menyelidiki apakah hubungan antara *hardiness* dan *career adaptability* diri dengan pekerjaan juga relevan bagi karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengisi celah pengetahuan yang ada. Penelitian ini juga unik karena berusaha memberikan kontribusi langsung kepada dunia kerja dengan menunjukkan bagaimana tekanan dapat memengaruhi kemampuan karyawan generasi milenial untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan mereka.

Selain itu, penelitian ini memiliki nilai tambahan karena bertujuan untuk membantu bidang psikologi organisasi dan industri. Penelitian ini tidak hanya menjadi kelanjutan dari penelitian sebelumnya, tetapi juga membuka jalan baru untuk memahami hubungan antara *hardiness* dan *career adaptability* dalam konteks dunia kerja. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan kepada perusahaan dan karyawan generasi milenial dalam membangun dan meningkatkan konsep *hardiness*.

## Metode

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial. Jumlah subjek yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 80 responden. Pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* untuk memilih subjek. Teknik *purposive sampling* yaitu anggota sampel yang dipilih secara khusus berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan (Sugiyono, 2016). Teknik ini dipilih agar peneliti mendapatkan sampel sesuai dengan karakteristik subjek yang dibutuhkan. Karakteristik subjek peneliti ini adalah sebagai berikut: a). Karyawan generasi milenial yang memiliki usia 22-41 tahun. b). Karyawan generasi milenial yang telah bekerja minimal 1 tahun.

Adapun skala yang dilakukan untuk mengukur suatu *hardiness* dalam penelitian ini yaitu memakai bentuk skala yang telah disusun oleh peneliti dengan mengacu pada Skala *Occupational Hardiness Questionnaire* (OHQ) yang disusun oleh Jimenez dkk (2014) berdasarkan dengan aspek *hardiness* menurut Kobasa, Kahn dan Maddi (1982) yaitu komitmen (*commitment*), kontrol (*control*) dan tantangan (*challenge*). Sebelum digunakan skala ini dilakukan uji coba terlebih dahulu dan memperoleh reliabilitas 0,906, dimana terdiri dari 15 aitem pernyataan *favourable*. Kemudian untuk mengukur *career adaptability* pada penelitian ini memakai skala yang telah disusun oleh peneliti dengan mengacu pada Skala *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) yang disusun oleh Savickas dan Porfeli (2012) berdasarkan aspek pengendalian karier (*career control*), keingintahuan karier (*career curiosity*), kepedulian karier (*career concern*) dan keyakinan karier (*career confidence*). Sebelum digunakan skala ini dilakukan uji coba terlebih dahulu dan memperoleh reliabilitas 0,931, dimana terdiri dari 24 aitem pernyataan *favourable*. Kedua alat ukur tersebut yaitu Skala *Hardiness* dan Skala *Career Adaptability* disusun berdasarkan pada bentuk skala *likert* dengan alternatif 4 jawaban dan setiap jawaban mempunyai skor berbeda-beda yaitu Sangat Sesuai (SS) mendapatkan skor 4, Sesuai (S) mendapatkan skor 3, Tidak Sesuai (TS) mendapatkan skor 2 dan Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapatkan skor 1.

Prosedur penelitian diawali dengan menyusun alat ukur, melakukan uji coba alat ukur, melakukan penelitian, analisis data dan penyusunan laporan hasil penelitian. Proses pengambilan data dilakukan secara online dengan melakukan penyebaran google form melalui WhatsApp grup ataupun personal, yang sebelumnya subjek sudah membaca dan mengisi kesediaan menjadi partisipan penelitian ini di halaman awal google form. Dalam penelitian ini, analisis data menggunakan metode korelasi product moment yang dikembangkan oleh Karl Pearson. Tujuannya adalah untuk melihat hubungan antara dua variabel, yaitu *hardiness* sebagai variabel bebas dan *career adaptability* sebagai variabel terikat (Sugiyono, 2016). Keputusan menggunakan metode ini didukung oleh Alzwalr (2017), yang menjelaskan bahwa Teknik Korelasi Product Moment dari Karl Pearson dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami hubungan antara variabel bebas (*hardiness*) dan variabel terikat (*career adaptability*). Analisis korelasi product moment digunakan untuk menguji hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif antara *hardiness* dan *career adaptability* pada subjek penelitian, yaitu remaja akhir. Dengan menggunakan metode ini, penelitian ini bermaksud untuk menyelidiki sejauh mana tingkat *hardiness* berkaitan dengan tingkat *career adaptability* pada kelompok remaja akhir yang menjadi fokus penelitian.

## Hasil

Responden pada penelitian terdiri dari 80 karyawan generasi milenial yang bekerja di berbagai sektor industri. Selanjutnya peneliti melakukan uji normalitas, uji linearitas dan uji hipotesis.

Tabel 1.  
*Kategorisasi Variable Hardiness*

Kategori	Pedoman	Skor	N	Presentase
Tinggi	$X > (\mu + 1\sigma)$	$X > 45$	64	80%
Sedang	$\mu - 1\sigma \leq X < \mu + 1\sigma$	$30 \leq X < 45$	16	20%
Rendah	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 30$	0	0
Total			80	100%

Pada variabel *hardiness* di atas, dikategorikan dalam 3 bagian yakni kategori tinggi, kategori sedang dan kategori rendah. Adapun hasil dari kategorisasi menurut jumlah rata-rata dan standar deviasi berdasarkan data hipotetik didapatkan hasil yaitu kategori tinggi sejumlah 80% (64 subjek), kategori sedang sejumlah 20% (16 subjek) dan kategori rendah 0% (0 subjek). Sedangkan untuk variabel *career adaptability* di atas, dikategorikan menjadi 3 bagian yakni kategori tinggi, kategori sedang dan kategori rendah. Adapun hasil dari kategorisasi menurut jumlah rata-rata dan standar deviasi berdasarkan data hipotetik didapatkan hasil yaitu kategori tinggi sejumlah 92,5% (74 subjek), kategori sedang sejumlah 7,5% (6 subjek) dan kategori rendah 0% (0 subjek).

Tabel 2.  
*Kategorisasi Variabel Career Adaptability*

Kategori	Pedoman	Skor	N	Presentase
Tinggi	$X > (\mu + 1\sigma)$	$X > 72$	74	92,5%
Sedang	$\mu - 1\sigma \leq X < \mu + 1\sigma$	$48 \leq X < 72$	6	7,5%
Rendah	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 48$	0	0
Total			80	100%

Sebelum dilakukan uji hipotesis, peneliti melakukan uji normalitas terlebih dahulu yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel yang akan diukur mempunyai sebaran data yang terdistribusi baik secara normal ataupun tidak normal. Dalam penelitian ini untuk uji normalitas Kolmogorov-smirnov (KS-Z) menggunakan rujukan aturan atau pedoman yaitu jika nilai signifikansi KS-Z yang diperoleh  $> 0,050$  artinya variabel tersebut mempunyai distribusi sebaran data secara normal, sedangkan jika nilai signifikansi KS-Z yang diperoleh  $\leq$

0,050 artinya distribusi sebaran data secara tidak normal (Hadi, 2015). Berdasarkan hasil uji normalitas pada penelitian ini diperoleh nilai koefisien variabel *career adaptability* KS-Z sebesar 0,085 serta ( $p > 0,0050$ ) artinya variabel ini mempunyai distribusi sebaran data secara normal, sedangkan nilai koefisien variabel *hardiness* KS-Z sebesar 0,133 serta ( $p < 0,050$ ) yang memiliki arti bahwa distribusi sebaran data secara tidak normal. Dijelaskan lebih lanjut oleh Hadi (2015) apabila distribusi sebaran data secara normal maupun tidak normal pada suatu penelitian maka tidak akan berpengaruh terhadap hasil akhir penelitian tersebut. Dikuatkan lagi oleh pernyataannya yang lain bahwa jika jumlah subjek  $N \geq 30$  maka sebaran data dapat dikatakan normal (Hadi, 2017).

Selanjutnya dilakukan uji linearitas dengan tujuan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara variabel bebas (*hardiness*) dan variabel terikat (*career adaptability*) yang artinya kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang linier ataukah tidak linier baik secara signifikan ataupun tidak. Adapun aturan atau pedoman yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini yaitu apabila  $p < 0,050$  artinya kedua variabel yaitu variabel bebas (*hardiness*) dan variabel terikat (*career adaptability*) mempunyai hubungan yang linier baik secara signifikan maupun tidak, kemudian apabila  $p > 0,050$  maka memiliki artian bahwa dari kedua variabel yaitu variabel bebas (*hardiness*) dan variabel terikat (*career adaptability*) tidak memiliki hubungan yang linear baik secara signifikan ataupun tidak (Hadi, 2015a). Berdasarkan dari hasil uji linearitas dalam penelitian ini pada kedua variabel yaitu variabel bebas (*hardiness*) dan variabel terikat (*career adaptability*) didapatkan nilai koefisien linier  $F = 139,476$  dengan ( $p < 0,000$ ) artinya kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang linier.

Setelah kedua prasyarat diperoleh, peneliti melakukan uji hipotesis penelitian ini menggunakan metode teknik analisis korelasi *pearson product moment* yang telah dikembangkan oleh Karl Person (Sugiyono, 2016). Dijelaskan lebih lanjut oleh Hadi (2015) bahwa teknik korelasi *pearson product moment* dapat dijadikan rujukan dalam melihat apakah ada hubungan antara kedua variabel yang diteliti yaitu variabel bebas (*hardiness*) dan variabel terikat (*career adaptability*). Kemudian selanjutnya dijelaskan juga dalam teknik korelasi *pearson product moment* menggunakan aturan atau pedoman di mana apabila  $p < 0,050$  memiliki artian bahwa terdapat korelasi atau hubungan antara kedua variabel yang diteliti, sedangkan apabila  $p > 0,050$  memiliki arti bahwa tidak terdapat korelasi atau hubungan antara kedua variabel. Berdasarkan hasil dari uji korelasi *pearson product moment* dalam penelitian ini mendapatkan nilai koefisien ( $r_{xy}$ ) = 0,792 dengan  $p = 0,001$  ( $p \leq 0,050$ ). Adapun nilai koefisien ( $r_{xy}$ ) = 0,792 menunjukkan bahwa tingkat hubungan dari kedua variabel yaitu variabel bebas (*hardiness*) dan variabel terikat (*career adaptability*) berada di kategori kuat, di mana berdasarkan pengelompokan yang dilakukan oleh Sugiyono (2016) bahwa kategori tingkat hubungan kuat berada diinterval 0,60 – 0,799. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif *career adaptability* dengan *hardiness* dan hipotesis dari penelitian ini dapat diterima. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,628 yang menunjukkan bahwa variabel *hardiness* memiliki kontribusi sebesar 62,8% terhadap *career adaptability* dan sisanya 37,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Diskusi

*Hardiness* merupakan suatu variabel yang bisa memberikan adanya sumbangan positif terhadap *career adaptability*. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Febrianingrum dan Wibowo (2021); Fathian dkk (2021); Rosulin dan Paramita (2016) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *hardiness* dengan *career adaptability*. Menurut Coetzee dan Harry (2015) individu yang memiliki *career adaptability* akan dapat mengatasi turbulensi dan peristiwa yang selalu berubah di lingkungan pekerjaan untuk memenuhi tuntutan kariernya. Dijelaskan lebih lanjut oleh Savickas (2012) bahwa dengan memiliki *career adaptability*, karyawan mampu mengatasi tugas perkembangan karier dengan menyiapkan dan berperan aktif dalam lingkungan kerja serta dapat menyesuaikan dengan cepat terhadap suatu perubahan di lingkungan kerja. Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi *career adaptability* karyawan serta menjadi prediktor kuat yaitu *hardiness* (Coetzee dan Harry 2014).

*Hardiness* merupakan salah satu bentuk kepribadian yang memiliki struktural dan mempunyai fungsi sebagai sumber kekuatan dalam menghadapi tekanan serta sebagai sumber perlawanan yang dapat mengubah tekanan negatif menjadi hal yang positif (Kobasa dkk, 1982). Hal ini senada dengan definisi yang dijelaskan oleh Kreitner dan Kinicki (2005) menyatakan bahwa *hardiness* merupakan kemampuan dalam diri individu untuk mengubah tekanan negatif menjadi positif sebagai bentuk perlawanan. Menurut Menon dan Yogeswarie (2015); Maddi (2013) *hardiness* juga dapat diartikan sebagai individu yang mempunyai ketangguhan dalam menghadapi permasalahan, di mana jika individu mempunyai *hardiness* maka akan mampu untuk menghadapi tekanan apapun apabila dihadapkan dengan suatu permasalahan. Sehingga individu yang memiliki *hardiness* akan memunculkan *career adaptability* yang tinggi yaitu menunjukkan keterlibatan penuh pada peran kerja, memiliki disiplin serta motivasi yang tinggi dalam bekerja, berani mengambil resiko dan mampu mengatasi setiap hambatan yang ada (Savickas & Porfeli, 2012). Adapun aspek *hardiness* menurut Kobasa, Kahn dan Maddi dkk (1982) yaitu komitmen (*commitment*), kontrol (*control*) dan tantangan (*challenge*).

Aspek komitmen (*commitment*), Maddi (2013) menjelaskan bahwa komitmen merupakan kebiasaan individu dalam mempercayai bahwa ketika dihadapkan dengan keadaan yang tidak baik, maka individu tersebut akan tetap bertahan dalam situasi tersebut. Individu yang mempunyai komitmen tinggi akan memiliki afeksi optimis dalam menyelesaikan masalah, tidak menyerah ketika dihadapkan dengan tekanan, selalu mempunyai perencanaan yang selaras dengan tujuan, nilai dan kemampuan diri (Kobasa dkk, 1982). Sejalan dengan itu, karyawan generasi milenial yang memiliki komitmen tinggi tidak akan melakukan penghindaran maupun menjauhkan diri dari semua permasalahan serta terbiasa selalu terlibat dengan setiap aktivitas di lingkungan kerjanya (Madiistriyatno & Hadiwijaya, 2020). Hal tersebut juga diperkuat oleh data lapangan dari penelitian ini yaitu karyawan generasi milenial akan memberikan kemampuan terbaik untuk pekerjaannya serta mau mendedikasikan hidup dalam bekerja karena merasa senang dengan hal tersebut. Selain itu ketika karyawan generasi milenial berhasil menyelesaikan setiap tugas-tugas yang diberikan akan merasa bahagia atas pencapaiannya. Hal inilah yang membuat karyawan generasi milenial lebih fokus dengan karier karena menyadari bahwa pilihan hari ini akan turut menentukan masa depannya serta mempunyai pandangan terhadap perencanaan karier kedepannya dan bagaimana cara mencapainya.

Aspek kontrol (*control*), Maddi (2013) menjelaskan bahwa kontrol adalah suatu kondisi pada individu dalam mengendalikan diri ketika dihadapkan oleh keadaan tekanan dan selalu berupaya untuk melakukan kegiatan positif serta menjadikan pembelajaran meskipun pada saat situasi yang sangat buruk. Individu yang mempunyai tingkat kontrol tinggi akan mampu mengendalikan dan mempengaruhi peristiwa-peristiwa yang di alami dengan pengalaman pribadi (Kobasa dkk, 1982). Sejalan dengan itu, karyawan generasi milenial yang memiliki kontrol tinggi akan memiliki kepercayaan bahwa mampu mempengaruhi peristiwa dalam hidupnya dan bisa mengontrol dalam setiap peristiwa atau pekerjaan yang dimiliki sehingga karyawan generasi milenial tersebut tidak merasa tertekan (Kaur dkk, 2015). Hal tersebut juga diperkuat oleh data lapangan dari penelitian yang menunjukkan karyawan generasi milenial akan mengontrol setiap pekerjaannya untuk memastikan bahwa tugas yang diberikan sudah dikerjakan dengan baik dan benar. Ketika dihadapkan dengan permasalahan, karyawan generasi milenial akan melakukan pengamatan terlebih dahulu sebelum menentukan tindakan yang tepat untuk meresponnya karena hal tersebut merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan permasalahan. Hal inilah yang membuat karyawan generasi milenial akan lebih optimis terhadap setiap keputusan yang diambil karena mampu bertanggung jawab atas keputusan tersebut dan akan berpegang teguh dengan pendiriannya.

Aspek tantangan (*challenge*), Maddi (2013) menjelaskan bahwa tantangan merupakan bentuk keyakinan individu terhadap suatu kehidupan tidak akan terlepas dari peristiwa yang menimbulkan tekanan sehingga hal ini dianggap sebagai tantangan dalam hidup. Individu yang mempunyai tantangan tinggi akan merasa hidup sebagai suatu tantangan yang menyenangkan dan dinamis serta mempunyai kemauan untuk maju (Kobasa dkk, 1982). Sejalan dengan itu, karyawan generasi milenial yang memiliki tantangan tinggi akan percaya bahwa dalam lingkungan kerja yang selalu berubah akan memberikan kesempatan pada dirinya, apabila dapat menyesuaikan diri dengan cepat sehingga hal ini menjadi suatu kewajiban dalam lingkungan kerja (Pagis,

2021). Hal tersebut juga diperkuat oleh data lapangan dari penelitian ini yang membuktikan bahwa karyawan generasi milenial merasa memiliki pengalaman baru dan berbeda akan mendatangkan kesempatan baru pula karena tidak terlepas dari karakteristik karyawan generasi milenial yang memiliki rasa penasaran tinggi untuk mencoba banyak pengalaman baru dan berbeda dari sebelumnya walaupun membutuhkan inovasi-inovasi baru dalam pekerjaannya. Hal inilah yang membuat karyawan generasi milenial akan mencari kesempatan untuk mengembangkan potensi dirinya dengan mengeksplorasi lebih banyak lagi inovasi baru serta menyelesaikan setiap permasalahan di lingkungan kerjanya.

### Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian bisa ditarik kesimpulan bahwa adanya hubungan yang positif antara *hardiness* dengan *career adaptability* pada karyawan generasi milenial. Hal ini dapat membuktikan bahwa semakin tinggi *hardiness* maka akan cenderung semakin tinggi *career adaptability*. Begitu sebaliknya, apabila semakin rendah *hardiness* maka akan cenderung semakin rendah *career adaptability*. Sedangkan dari hasil kategorisasi yang dilakukan bahwa sebagian besar karyawan generasi milenial memiliki tingkat *hardiness* dan *career adaptability* yang tinggi. Hasil dari penelitian ini bermanfaat untuk karyawan generasi milenial yaitu disarankan dapat meningkatkan *career adaptability* dengan membangun dan meningkatkan *hardiness* seperti mempunyai visi misi dalam bekerja, aktif terlibat dalam lingkungan kerja, memiliki optimis dan mempunyai strategi perencanaan dalam menyelesaikan setiap permasalahan di lingkungan kerja. Sedangkan bagi perusahaan, disarankan untuk meningkatkan *hardiness* agar *career adaptability* karyawan juga ikut meningkat dengan cara antara lain menciptakan suasana harmonis di lingkungan kerja, memberikan motivasi serta dukungan moral, reward di setiap pencapaian karyawan dan memberikan kesempatan karyawan untuk berkembang baik dengan melalui jenjang karier, melanjutkan pendidikan ataupun pelatihan. Bagi peneliti selanjutnya sangat disarankan untuk mengungkap adanya faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi terhadap *career adaptability* di antaranya adalah *hope* (harapan), *optimism* (optimis), *perceived social support* (dukungan sosial) dan *resilience*.

### References

- Almaida, D. S., & Febriyanti, D. A. (2019). Hubungan antara konsep diri dengan kematangan karir Badan Pusat Statistik. (2020). Keadaan ketenagakerjaan Indonesia 2021. *Berita Resmi Statistik*, 40, 20. <https://www.bps.go.id/publication/2020/06/19/43f6d15bcc31f4170a89e571/keadaan-pekerja-di-indonesia-februari-2020.html>
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 90–97. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2013.09.001>
- Coetzee, M., & Harry, N. (2015). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: An exploratory study among black call centre agents. *South African Journal of Psychology*, 45(1), 81–92. <https://doi.org/10.1177/0081246314546346>
- Deloitte. (2019). *Generasi milenial dalam industri 4.0: Berkah bagi sumber daya manusia Indonesia atau ancaman?* 24–40. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/id/Documents/about-deloitte/id-about-dip-edition-1-chapter-2-id-sep2019.pdf>
- Fathian, A. K., Abdullah, S. M., & Wulandari, N. Y. (2021). Hubungan antara hardiness dengan career adaptability pada mahasiswa tingkat akhir. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 22(2), 1–8. <http://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/psikologi/index>
- Febrianingrum, D. W., & Wibowo, D. H. (2021). Hardiness dan adaptabilitas karir. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(2), 103–110. <https://doi.org/10.33024/jpm.v3i2.4424>
- Gallup. (2016). *How millennials want to work and live*.



<https://www.gallup.com/workplace/238073/millennials-work-live.aspx?thank-you-report-form=1>

- Hadi, S. (2015). *Metodologi riset*. Pustaka Pelajar.
- Hadi, S. (2015). *Statistik*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Hadi, S. (2017). *Statistik* (edisi revisi). 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>
- Indonesia, M. (2018). *Survei ungkap gaji dan karir penyebab pindah kerja di 2018*. Cnnindonesia.Com. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20181206185004-92-351697/survei-ungkap-gaji-dan-karir-penyebab-pindah-kerja-di-2018>
- Jimenez, B. M., Munoz, A. R., Hernández, E. G., & Blanco, L. M. (2014). Development and validation of the occupational hardiness questionnaire. *Psicothema*, 26(2), 207–214. <https://doi.org/10.7334/psicothema2013.49>
- Jobstreet. (2016). *Generasi Y hanya bertahan selama 1 tahun di sebuah perusahaan*. <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/generasi-y-hanya-bertahan-selama-1-tahun-di-perusahaan/>
- Kaspersky. (2020). *Securing the future of work*.
- Kaur, S., Kremer, M., & Mullainathan, S. (2015). Self control at work. *Journal of Political Economy*, 123(6), 1227–1277. <https://doi.org/10.1086/683822>
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168–177. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.42.1.168>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku organisasi* (E. Suandy. (ed.); Edisi 5). Salemba Empat.
- Luntungan, I., Hubeis, A. V. S., Sunarti, E., & Maulana, A. (2014). Strategi pengelolaan generasi Y di industri perbankan. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 13(2), 219–240. <https://doi.org/10.12695/jmt.2014.13.2.7>
- Maddi, S. R. (2013). *Hardiness : Turing stressful circumstances into resilient growth* (13 (ed)). Springer Netherlands.
- Madiistriyatno, H., & Hadiwijaya, D. (2020). *Generasi milenial : Tantangan membangun komitmen kerja/bisnis dan adversity quotient (AQ)* (Edisi 2). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Menon, P., & Yogeswarie. (2015). Sociability, hardiness and resilience in mothers of differently able children. *International Journal of Scientific Research*, 4(7), 533–535. <https://doi.org/2277 - 8179>
- Olivia, D. O. (2016). Kepribadian hardiness dengan prestasi kerja pada karyawan bank. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 4(1), 1–23.
- Othman, R., Kamal, N. M., Alias, N. E., Ismail, S., & Sahiq, A. N. M. (2018). Positive psychological traits and career adaptability among millennials. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(9), 1420–1433. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i9/4706>
- Pagis, M. (2021). Inhabiting the self work romantic utopia: Positive psychology, life coaching and the challenge of self-fulfillment at work. *Work and Occupations*, 48(1), 40–69. <https://doi.org/10.1177/0730888420911683>
- Prahara, S. A., Dewi, R. P., & Astuti, K. (2020). Work engagement ditinjau dari career adaptability pada karyawan milenial. *Revitalisasi Peran Psikologi Dalam Keluarga, Organisasi, Dan Komunitas: Tantangan Dalam Menyambut Society 5.0*, 1–10.

- Rosulin, R., & Paramita, P. (2016). Hubungan antara hardiness dengan adaptabilitas karir pada siswa SMK kelas XII. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Perkembangan*, 5(1), 1–11. <http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-jppp4454484b3e2full.pdf>
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3–24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, 90(1), 13–19. <https://doi.org/10.1111/J.1556-6676.2012.00002.X>
- 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>
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r & d*. Alfabeta.
- 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)
- Talenta. (2021). *Mengelola karyawan milenial: Apa keuntungannya bagi perusahaan?* Insight Talenta. <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/mengelola-karyawan-milenial/>
- Yuswohady. (2016). *Millennial trends 2016*. <https://www.yuswohady.com/2016/01/17/millennial-trends-2016/>