

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Jumlah pengangguran terdidik atau lulusan perguruan tinggi di Indonesia meningkat dari tahun ke tahun. Tingkat pengangguran lulusan perguruan tinggi meningkat dari 5.34% pada tahun 2015 menjadi 6.22% pada tahun 2016 (Sawitri, 2016). Menteri Ketenagakerjaan, Dhakiri (Sunardi, 2016) menyebutkan bahwa penyebab dari pengangguran terdidik ini adalah ketidaksesuaian antara kualifikasi lulusan perguruan tinggi dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan.

Dhakiri (Sunardi, 2016) menambahkan perguruan tinggi harusnya menghasilkan lulusan yang dapat memenuhi kualifikasi sesuai kebutuhan perusahaan, namun kenyataannya perguruan tinggi belum mampu. Kesenjangan ini menyebabkan lulusan perguruan tinggi mengalami kesulitan menyesuaikan diri dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Sehingga, kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan dan terpaksa berakhir menganggur.

Permasalahan ini semakin dipersulit dengan perubahan yang semakin cepat di dunia kerja. Sebagaimana disampaikan oleh Dell Technologies (2017), diprediksi 85% pekerjaan pada tahun 2030 belum diciptakan saat ini. Selaras dengan hal tersebut, *Futurist* Frey (2016) menyebutkan bahwa ada 2 miliar pekerjaan atau sekitar 50% pekerjaan di dunia yang akan hilang dan berganti dengan pekerjaan baru pada tahun 2030. Kehilangan pekerjaan lama dan

munculnya pekerjaan baru ini menandakan bahwa perubahan di dunia kerja berjalan semakin cepat (Dell Technologies, 2017).

Perubahan cepat terjadi karena perusahaan berada di lingkungan yang terus berubah; dinamika tersebut memaksa perusahaan-perusahaan untuk terus beradaptasi (Fraser, 2017). Globalisasi dan kemajuan teknologi menyebabkan bisnis mengalami perubahan untuk dapat memenuhi permintaan masyarakat. Sehingga, kualifikasi karyawan yang akan dibutuhkan oleh bisnis atau perusahaan nanti belum dapat diprediksi dengan presisi saat ini (Fraser, 2017). Dampaknya, lulusan perguruan tinggi semakin sulit untuk menyesuaikan diri dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan.

Terlepas dari kepastian yang ada, lulusan perguruan tinggi diekspektasi dapat menjadi aset bagi masyarakat—sekurangnya tidak menjadi pengangguran. Abbas (2008) menjelaskan bahwa masyarakat mengharapkan lulusan perguruan tinggi menjadi sosok yang berkualitas, mampu melakukan yang terbaik bagi dirinya, bahkan mampu memberikan pencerahan dan pembaharuan di masyarakat. Agen utama yang dapat membantu mahasiswa dalam membentuk dirinya adalah perguruan tinggi. Seperti yang disampaikan oleh Iskandar (Pikiran Rakyat, 2013), perguruan tinggi diharapkan tidak hanya mampu melahirkan lulusan perguruan tinggi formal yang berpikir secara intelektual, disiplin, tertib dan teratur, tekun dan berani dalam dunia pendidikan, tetapi juga harus siap menyongsong dunia kerja.

Universitas Islam Indonesia adalah salah satu perguruan tinggi yang turut berkecimpung membina mahasiswa sebelum menghadapi dunia kerja. Untuk

menghadapi perubahan dunia, Universitas Islam Indonesia memiliki sasaran mutu. Berdasarkan Peraturan Rektor Universitas Islam Indonesia nomor: 09/PR/REK/III/2011, salah satu sasaran mutu yang dibuat oleh Universitas Islam Indonesia adalah “lulusan bekerja dalam enam bulan pertama minimal 90%”. Untuk memastikan sasaran mutu tersebut sudah tercapai, pada tahun 2017, Career Center Universitas Islam Indonesia (2017) melakukan *tracer study* terhadap 1.906 alumnus (mencakup 50% dari total alumnus) Universitas Islam Indonesia yang lulus pada tahun 2015.

Melalui *tracer study* Universitas Islam Indonesia, ditemukan bahwa sasaran mutu belum sepenuhnya tercapai. Hasilnya, 59.36% di antara alumnus tersebut sudah bekerja, 25.94% melanjutkan studi, 11.44% wirausaha, 3.27% tidak bekerja (Career Center Universitas Islam Indonesia, 2017). Sejumlah 59.6% yang sudah bekerja tersebut mendapatkan pekerjaan dalam kurun waktu kurang dari enam bulan dihitung dari setelah lulus. Angka tersebut masih jauh dari harapan. Diharapkan, setidaknya Universitas Islam Indonesia mencapai 90% lulusannya sudah mendapatkan pekerjaan pada enam bulan pertama setelah lulus; sedangkan realitanya baru 59.6%.

Hal ini menurut dugaan peneliti juga disebabkan oleh kesulitan menyesuaikan dengan kualifikasi pekerjaan di perusahaan. Seperti yang disampaikan oleh Menteri Ketenagakerjaan, Dhakiri (Sunardi, 2016) menyebutkan bahwa penyebab pengangguran terdidik di Indonesia adalah ketidaksesuaian antara kualifikasi lulusan perguruan tinggi dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Kesenjangan ini menyebabkan lulusan perguruan

tinggi kesulitan menyesuaikan diri dengan kualifikasi pekerjaan di perusahaan. Penyesuaian diri dengan kualifikasi pekerjaan disebut dengan adaptabilitas karier. Savickas (1997) mengidentifikasikan adaptabilitas karier sebagai kesiapan untuk menyesuaikan diri dengan peran kerja, serta kesiapan untuk menghadapi penyesuaian tidak terduga yang disebabkan oleh perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja.

Untuk memastikan dugaan, peneliti melakukan wawancara awal. Peneliti melakukan wawancara dengan tujuh mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Indonesia untuk melihat capaian adaptabilitas karier. Capaian adaptabilitas karier ini dapat dinilai berdasarkan aspek-aspek. Aspek adaptabilitas karier yang pertama adalah perhatian (Savickas & Porfeli, 2012). Aspek perhatian merupakan bagaimana individu melakukan perencanaan dan persiapan karier (Rees, 2017). Berdasarkan wawancara yang dilakukan, aspek ini belum dimiliki oleh subjek H. Ketika ditanya mengenai apa yang sudah direncanakan untuk mencapai karier yang diinginkan, subjek H mengatakan:

“Hmmm..untuk rencana karier ke depannya, aku belum mempersiapkan karena aku belum lulus.” (H, laki-laki, 22 tahun).
Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa subjek belum merencanakan karier.

Aspek selanjutnya adalah aspek pengendalian. Aspek pengendalian ditunjukkan dengan kemampuan untuk dapat membuat keputusan mengenai kariernya (Savickas & Porfeli, 2012). Aspek ini belum dimiliki oleh subjek P dan K. Ketika subjek ditanya mengenai rencana karier kedepannya, subjek P dan K mengatakan:

“macem-macem.. Nah itu yang masih mau aku eksplor dari diri aku. Aku masih pengen mencari tau apa sih yang bener-bener ada dalam diri aku.. Ya

masih eksplor-eksplor diri aku sendiri. Ya aku gak tau kamu ngeliat diri aku kayak gimana. Ini bukan sombong atau apa, tapi ya temen-temen bilang aku punya kelebihan ini itu. Kalo dibilang sombong, gak sombong juga sih, aku masih banyak rendahnya disini. Tapi disini aku ya masih mencari dengan caraku sendiri aku harus seperti apa selanjutnya..”(P, perempuan, 21 tahun)

“Aku bingung e mau kemana, mau jadi pengusaha gitu sih, tapi orang tua ku mau aku jadi PNS e. Apa aku tetep jadi PNS ya, terus disambil usaha. Tapi kalo jadi PNS itu udah makan waktu duluan e, kapan aku jadi pengusahanya?”(K, laki-laki, 24 tahun)

Kedua pernyataan tersebut menunjukkan ketidakmampuan menentukan pilihan karier yang diinginkan.

Aspek selanjutnya adalah keingintahuan. Keingintahuan dapat dilihat dari sejauh mana individu mengetahui karier yang diminati (Savickas & Porfeli, 2012). Aspek ini belum dimiliki subjek H. Ketika ditanya mengenai sumber informasi mengenai karier yang diminati, subjek H menyatakan:

“..atau ikut seminar-seminar kayak itu karier segala macam, bisa. Tapi aku belum pernah sih. Hmm..gatau..lagi belum berpikir kesana.”(H, laki-laki, 22 tahun)

Pernyataan subjek menunjukkan rendahnya kesadaran untuk mengetahui informasi mengenai karier yang diminati.

Aspek lainnya adalah kepercayaan diri. Kepercayaan diri merupakan rasa optimis individu dalam mencapai karier (Rees, 2017). Aspek ini belum dimiliki oleh subjek I dan L. Hal ini dapat dilihat berdasarkan pernyataan subjek I dan L yang mengatakan:

“Salah satu yang paling saya khawatirkan setelah lulus, saya kan pengen langsung kerja nih, tapi saya takut dan saya khawatir banget kalo lulus saya tuh bakal nganggur tuh lamaaaa..kayak gitu-gitu..itu benar-benar kecemasan, ketakutan terbesar saya sih sebenarnya” (I, perempuan, 21 tahun)

“Ya saya takut nanti jadi pengangguran..gak dapat pekerjaan dalam waktu yang lama, ya gitulah”(L, laki-laki, 22 tahun)

Kedua pernyataan tersebut menunjukkan ketidakpercayaan diri. Hal ini dapat dilihat dari ketakutan tidak mendapatkan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, lima dari tujuh mahasiswa tingkat akhir yang diwawancarai memiliki adaptabilitas karier yang rendah. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kurangnya kemampuan menyesuaikan diri dengan peran kerja terjadi pada mahasiswa tingkat akhir. Padahal, kemampuan ini diperlukan agar mahasiswa tingkat akhir memiliki kelayakan untuk bekerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian dari Guzman dan Choi (2013) yang menunjukkan bahwa adaptabilitas karier memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kelayakan kerja.

Adanya kesenjangan ini menyebabkan adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Indonesia perlu ditingkatkan. Untuk meningkatkan adaptabilitas karier, seseorang harus berorientasi pada masa depan. Orientasi masa depan merupakan gambaran dan konstruk diri yang dimiliki individu tentang dirinya dalam konteks masa depan (Seginer, 2009). Keyakinan dan ekspektasi akan masa depan dapat menentukan perilaku seseorang saat ini. Individu dengan orientasi masa depan positif akan menunjukkan perilaku menunda kesenangan saat ini dan akan bekerja lebih keras untuk mencapai keinginan di masa depan (Zimbardo & Boyd, 1999).

Memiliki orientasi masa depan mempengaruhi tinggi-rendahnya tingkat kemampuan adaptabilitas karier seseorang (Ikawidjaja dan Fajrianti, 2015). Mahasiswa tingkat akhir perlu untuk dapat membayangkan dirinya mampu meraih keinginan di masa depan. Sehingga, memunculkan sikap menunda kesenangan dan kerja keras yang akan membantu individu untuk meraih pencapaian di masa depan, salah satunya pencapaian karier (Zimbardo & Boyd, 1999).

Pencetus teori adaptabilitas karier, Savickas (1997) menyatakan bahwa orientasi masa depan akan menopang kesiapan dalam memilih karier dan adaptabilitas. Pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ikawidjaja dan Fajrianthi (2015). Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa untuk menunjang adaptabilitas karier, mahasiswa tingkat akhir perlu meningkatkan orientasi masa depan.

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Korff, dkk (2016) membuktikan bahwa individu yang berorientasi ke masa depan cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk meningkatkan keahlian, kemampuan dan pengetahuan. Motivasi meningkatkan keahlian, kemampuan dan pengetahuan ini akan mendukung mahasiswa tingkat akhir untuk menyesuaikan diri dengan peran kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka pertanyaan penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara orientasi masa depan dan adaptabilitas karier. Untuk menjawab pertanyaan tersebut maka penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif karena ingin mengetahui suatu hubungan antar variabel. Penelitian ini merupakan penelitian dengan skala besar, hal inilah yang menjadikan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek yang akan terlibat dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Indonesia.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan orientasi masa depan terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Indonesia.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memberikan sumbangan ilmiah pada bidang Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Psikologi Pendidikan mengenai adaptabilitas karier dan orientasi masa depan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu mahasiswa tingkat akhir untuk dapat meningkatkan adaptabilitas karier. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Universitas Islam Indonesia agar dapat meningkatkan adaptabilitas karier pada mahasiswanya. Serta, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian bagi peneliti berikutnya yang tertarik meneliti terkait adaptabilitas karier dan orientasi masa depan.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai adaptabilitas karier telah dilakukan di luar negeri, maupun dalam negeri, namun dengan variabel bebas, alat ukur, subjek serta lokasi yang berbeda. Penelitian mengenai adaptabilitas karier pernah dilakukan oleh

Yousefi, dkk (2011). Penelitian ini menggunakan 307 mahasiswa di Isfahan sebagai subjek penelitian. Alat ukur yang digunakan merupakan skala adaptabilitas karier yang disusun oleh Creed, Fallon dan Hood (2009).

Penelitian lain juga pernah dilakukan oleh Tian dan Fan (2014). Penelitian ini melibatkan 450 siswa perawat pada 6 Universitas di Provinsi Shandong, Cina. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Career Adapt-abilities Scale* (CAAS) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa cina.

Penelitian lainnya, juga dilakukan oleh Sisca dan Gunawan (2015). Penelitian ini melibatkan 332 remaja yang berada pada jenjang Sekolah Menengah Pertama di Jakarta. Subjek merupakan remaja yang berusia 15-18 tahun. Alat ukur yang digunakan merupakan adaptasi dari alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa indonesia. Alat ukur ini dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli (2012).

Penelitian lain juga pernah dilakukan oleh Mardiyati dan Yuniawati (2015). Penelitian ini meneliti adaptabilitas karier pada siswa sekolah Sekolah Menengah Atas Muhamadiyah 3 Yogyakarta dan Sekolah Menengah Kejuruan Muhamadiyah 3 Yogyakarta dengan menggunakan metode *cluster random sampling*. Pengukuran yang dilakukan menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh peneliti sendiri berdasarkan aspek-aspek dari Creed, Fallon, dan Hood (2008).

Penelitian lain juga pernah dilakukan oleh Dharmariana dan Fajrianthi (2015). Penelitian ini melibatkan 374 mahasiswa tingkat akhir di Universitas Airlangga. Pengukuran adaptabilitas karier menggunakan *Career Adapt-Abilities*

Scale (CAAS) yang diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia. Alat ukur ini dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli (2012).

Penelitian lainnya pernah dilakukan oleh Ikawidjaja dan Fajrianti (2015). Penelitian ini melibatkan 364 mahasiswa tingkat akhir Universitas Airlangga dari berbagai fakultas. Pengukuran adaptabilitas karier menggunakan *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)* yang diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia. Alat ukur ini dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli (2012).

Penelitian mengenai orientasi masa depan sudah pernah dilakukan baik di dalam maupun diluar negeri. Namun dengan topik, teori, subjek dan alat ukur yang berbeda. Penelitian mengenai orientasi masa depan pernah dilakukan oleh Chen dan Vazsonyi (2012). Penelitian ini menggunakan siswa dari 85 sekolah menengah di Amerika Serikat sebagai subjek penelitian. Alat ukur yang digunakan merupakan skala orientasi masa depan yang disusun oleh Streiner (2003).

Selain itu, Lima dan Coudin (2011) juga pernah melakukan penelitian mengenai orientasi masa depan. Penelitian ini menggunakan skala orientasi masa depan yang disusun oleh Lang dan Carstensen (2002). Subjek penelitian ini adalah 43000 responden dari 23 negara di Eropa.

Penelitian mengenai orientasi masa depan di dalam negeri pernah dilakukan oleh Jembarwati (2015). Penelitian ini menggunakan 37 siswa menengah atas di Semarang sebagai subjek penelitian. Alat ukur yang digunakan adalah skala orientasi masa depan dari Nurmi (1989).

Penelitian dalam negeri lainnya juga pernah dilakukan oleh Nurrohmatulloh (2016). Penelitian ini melibatkan 76 siswa SMKN 1 Samarinda, kelas XII. Alat ukur yang digunakan peneliti adalah alat ukur yang disusun sendiri oleh peneliti menggunakan aspek-aspek orientasi masa depan oleh Nurmi (1991).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan menggunakan topik, teori, alat ukur dan subjek yang berbeda.

1. Keaslian Topik

Topik penelitian terkait adaptabilitas karier di luar negeri pernah dilakukan oleh Yousefi, dkk (2011) dengan judul "*Personal and Situational Variables, and Career Concerns: Predicting Career Adaptability in Young Adults*". Selain itu, Tian dan Fan (2014) melakukan penelitian dengan judul "*Adversity quotients, enviromental variables and career adaptability in student nurses*".

Penelitian di dalam negeri pernah dilakukan oleh Siswa dan Gunawan (2015) dengan judul "Gambaran Adaptabilitas Karier Remaja". Penelitian lain juga pernah dilakukan oleh Mardiyati dan Yuniawati (2015) dengan judul "perbedaan adaptabilitas karier ditinjau dari jenis sekolah". Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Ikawidjaja dan Fajrianti (2015) berjudul "Hubungan Perspektif Waktu Terhadap Adaptabilitas Karier Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Airlangga". Penelitian lain pernah dilakukan oleh Dharmariana dan Fajrianti (2015) dengan judul "Hubungan antara

Kecerdasan Emosional dengan Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Airlangga”.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah orientasi masa depan. Pada penelitian sebelumnya terdapat variabel yang ingin dilihat hubungannya dengan orientasi masa depan. Penelitian yang dilakukan oleh Chen dan Vazsonyi (2012) dengan judul “*future orientation, school contexts, and Problem Behaviors: A Multilevel Study*” ingin mengetahui hubungan orientasi masa depan dengan *problem behaviors*. Penelitian yang dilakukan oleh Lima dan Coudin (2011) dengan judul “*Being Well as Time Goes by: Future Time Perspective and Well Being*” ingin mengetahui hubungan antara orientasi masa depan dengan kesejahteraan.

Penelitian yang dilakukan oleh Jembarwati (2015) dengan judul “Pelatihan orientasi masa depan dan harapan keberhasilan studi pada siswa SMA” ingin mengetahui hubungan antara orientasi masa depan dengan harapan keberhasilan studi. Penelitian yang dilakukan Nurrohmatulloh (2016) dengan judul “Hubungan antara Orientasi Masa Depan dan Dukungan Orang Tua dengan Minat Melanjutkan Studi Ke Perguruan Tinggi” ingin melihat hubungan antara orientasi masa depan dengan minat melanjutkan studi ke perguruan tinggi.

Sedangkan, penelitian ini menggunakan adaptabilitas karier sebagai variabel tergantung dan orientasi masa depan sebagai variabel bebas.

2. Keaslian Teori

Penelitian Yousefi, dkk (2011) menggunakan teori adaptabilitas karier dari Creed, Fallon dan Hood (2009). Sedangkan, penelitian Sisca dan Gunawan (2015), Tian dan Fan (2014), Mardiyati dan Yuniawati (2015), Dharmariana dan Fajrianti (2015), dan Ikawidjaja dan Fajrianti (2015) menggunakan teori adaptabilitas karier dari Savickas (1997).

Penelitian ini menggunakan teori adaptabilitas karier yang sama dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, yaitu teori adaptabilitas karier dari Savickas (1997).

Penelitian Lima dan Coudin (2011) menggunakan teori orientasi masa depan dari Lang dan Carstensen (2002). Penelitian Chen dan Vazsonyi (2012) menggunakan teori dari Streiner (2003). Selain itu, penelitian dari Jembarwati (2015) menggunakan teori dari Nurmi (1989). Penelitian Nurrohmatulloh (2016) menggunakan teori dari Nurmi (1991).

Sedangkan, penelitian ini menggunakan teori orientasi masa depan dari Trommsdorf dan Lamm (2008).

3. Keaslian Alat Ukur

Yoesefi, dkk (2011) menggunakan alat ukur adaptabilitas karier yang disusun sendiri berdasarkan aspek-aspek dari Creed, Fallon dan Hood (2009). Mardiyati dan Yuniawati (2015) menggunakan alat ukur adaptabilitas karier yang disusun sendiri berdasarkan aspek-aspek dari Creed, Fallon dan Hood (2008). Sedangkan Tian dan Fan (2014), Sisca dan Gunawan (2015), dan Dharmariana dan Fajrianti (2015) mengadaptasi alat ukur *Career Adapt-*

Abilities Scale (CAAS) dari Savickas dan Porfeli (2012). Penelitian ini juga mengukur adaptabilitas karier dengan mengadaptasi alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)* dari Savickas dan Porfeli (2012).

Chen dan Vazsonyi (2012) menggunakan alat ukur yang disusun oleh Streiner (2003). Lima dan Coudin (2011) menggunakan alat ukur dari Lang dan Carstensen (2002). Selain itu, Jembarwati (2015) menggunakan alat ukur yang disusun oleh Nurmi (1989). Nurrohmatulloh (1991) menggunakan alat ukur yang disusun sendiri berdasarkan aspek-aspek dari Nurmi (1991). Sedangkan, alat ukur orientasi masa depan dalam penelitian ini disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek orientasi masa depan dari Trommsdorff dan Lamm (2008).

4. Keaslian Subjek Penelitian

Penelitian adaptabilitas karier yang dilakukan oleh Yousefi, dkk (2011) melibatkan 307 mahasiswa di Isfahan dalam penelitiannya. Tian dan Fan (2014) melibatkan 450 siswa perawat pada 6 Universitas di Provinsi Shandong, Cina. Sisca dan Gunawan (2015) melakukan penelitian yang melibatkan 332 remaja yang berada pada jenjang Sekolah Menengah Pertama di Jakarta. Penelitian yang dilakukan oleh Mardiyati dan Yuniawati (2015) melibatkan seluruh siswa sekolah Sekolah Menengah Atas Muhamadiyah 3 Yogyakarta dan Sekolah Menengah Kejuruan Muhamadiyah 3 Yogyakarta.

Sedangkan, penelitian mengenai adaptabilitas karier terhadap mahasiswa tingkat akhir di Indonesia pernah dilakukan oleh Dharariana dan Fajrianthi (2015) dengan melibatkan 364 mahasiswa tingkat akhir Universitas

Airlangga. Penelitian oleh Ikawidjaja dan Fajrianti (2015) melibatkan 374 mahasiswa tingkat akhir di Universitas Airlangga.

Penelitian orientasi masa depan yang dilakukan oleh Lima dan Coudin (2011) melibatkan 43000 responden dari 23 negara di Eropa. Penelitian Chen dan Vazsonyi (2012) menggunakan siswa dari 85 sekolah menengah di Amerika Serikat sebagai subjek penelitian. Penelitian Jembarwati (2015) melibatkan 37 siswa Sekolah Menengah Atas di Semarang sebagai subjek penelitian. Penelitian Nurrohmatulloh (2016) melibatkan 76 siswa SMKN 1 Samarinda, kelas XII sebagai subjek penelitian.

Sedangkan, subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Indonesia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Adaptabilitas Karier

1. Pengertian Adaptabilitas Karier

Savickas (1997) menyatakan adaptabilitas karier sebagai kesiapan individu untuk menyesuaikan diri dengan tugas-tugas yang bisa diprediksi saat mempersiapkan dan saat berperan serta dalam peran kerja, serta kesiapan untuk menghadapi penyesuaian tidak terduga yang mungkin terjadi karena perubahan dalam pekerjaan dan kondisi kerja.

Sejalan dengan definisi di atas, Saviskas dan Porfeli (2012) mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai kekuatan atau kemampuan regulasi diri untuk memecahkan masalah yang tidak biasa, kompleks, dan tidak jelas dalam tugas kerja dan transisi kerja. Selain regulasi diri, adaptabilitas karier juga berkaitan dengan keterbukaan dan fleksibilitas (Rees, 2017). Fleksibilitas dan keterbukaan berhubungan dengan keinginan individu untuk mentransformasi dan mengembangkan diri dalam menghadapi tuntutan tertentu dalam pekerjaan. Kedua hal tersebut membuat individu mau dan mampu untuk dapat fleksibel dalam mempelajari kompetensi baru, serta memiliki keahlian untuk mengembangkan dan menyesuaikan diri ketika akan memasuki dunia kerja (Rees, 2017).

Sedangkan, Bimrose, dkk (2011) mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai kemampuan individu untuk melewati serangkaian transisi dengan

sukses dimana pasar tenaga kerja, organisasi kerja, pekerjaan, dasar pengetahuan organisasi mungkin akan mengalami perubahan yang besar. Sejalan dengan hal tersebut, Ebenehi, dkk (2016) menyatakan adaptabilitas karier sebagai kemampuan individu untuk dapat menyesuaikan diri, berpartisipasi, dan mengatasi dunia kerja yang berubah.

Berdasarkan definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa adaptabilitas karier merupakan kesiapan individu dalam menyesuaikan diri dengan peran kerja, serta kesiapan untuk dapat menyesuaikan diri dan mengatasi perubahan yang terjadi dalam dunia kerja.

2. Aspek-aspek Adaptabilitas Karier

Creed, dkk (2009) menjabarkan adaptabilitas karier ke dalam empat bagian, antara lain:

a. Perencanaan karier

Perencanaan karier ini berkaitan dengan sejauh mana individu telah memikirkan berbagai kegiatan dalam rangka usaha untuk mencari informasi mengenai dunia kerja yang diinginkannya, serta sejauh mana individu menganggap dirinya mengetahui aspek-aspek dalam bekerja. Mahasiswa tingkat akhir yang memiliki aspek ini dalam dirinya, akan mempelajari berbagai informasi terkait pekerjaan dan merencanakan pekerjaannya dengan orang lain, serta ikut mengambil kursus atau kegiatan yang berkaitan dengan keahlian yang dibutuhkan dalam pilihan karier yang diinginkannya.

b. Eksplorasi karier dan diri

Eksplorasi diri merujuk pada kemauan individu dalam menggunakan berbagai sumber daya yang ada untuk mencari informasi karier. Mahasiswa tingkat akhir yang memiliki aspek ini akan rajin mencari informasi dan pengetahuan mengenai sumber daya informasi mengenai pilihan pekerjaannya. Mahasiswa tingkat akhir dengan eksplorasi lingkungan karier yang tinggi akan mengumpulkan informasi dan mengusahakan berbagai cara untuk mengeksplorasi karier tertentu yang diinginkan. Mahasiswa tingkat akhir akan berusaha memaksimalkan potensi lingkungan sekitar untuk memperdalam pengetahuannya tentang karier yang diinginkan.

c. Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan adalah kemampuan mengetahui bagaimana cara mengambil keputusan dan mengerti tentang hal tersebut, mahasiswa tingkat akhir dapat mengambil keputusan demi kariernya sendiri. Mahasiswa tingkat akhir yang memiliki aspek ini akan lebih tepat dan lebih cepat dalam mengambil keputusan berkenaan dengan kariernya.

d. Regulasi diri

Regulasi diri merupakan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri terhadap berbagai macam situasi dan tuntutan kerja. Secara umum, regulasi diri akan meningkatkan fleksibilitas perilaku individu dan memudahkannya untuk beradaptasi. Mahasiswa tingkat akhir dengan

regulasi diri yang baik akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan tugas-tugas kerja nantinya.

Sedangkan, Menurut Savickas dan Porfeli (2012) terdapat empat dimensi dari adaptabilitas karier, yaitu:

a. Perhatian

Perhatian merupakan perencanaan dan persiapan karier. Mahasiswa tingkat akhir dengan perhatian karier akan merencanakan masa depan karier dengan baik. Sedangkan kurangnya perhatian karier akan memunculkan ketidakpedulian terhadap karier di masa depan (Maree, 2017). Perhatian terhadap masa depan akan membantu mahasiswa tingkat akhir untuk mengantisipasi dan mempersiapkan tugas-tugas kerja dalam peran kerja yang akan datang (Savickas & Porfeli, 2012). Perhatian karier tidak hanya membuat mahasiswa tingkat akhir dapat merencanakan karier dengan baik, namun juga mampu untuk mengembangkan kariernya dan lebih fleksibel dalam usaha mencapai karier yang diinginkan (Rees, 2017).

b. Pengendalian

Pengendalian merupakan rasa tanggung jawab individu terhadap keberhasilan kariernya, pengendalian ditunjukkan dengan kemampuan individu untuk dapat membuat keputusan mengenai kariernya. Mahasiswa tingkat akhir dengan pengendalian karier akan bertanggung jawab dalam membentuk dirinya agar mendapatkan karier yang diinginkan dan bertanggung jawab untuk mengembangkan kariernya (Savickas & Porfeli, 2012). Mahasiswa tingkat akhir dengan pengendalian karier akan mampu

untuk membuat keputusan mengenai karier dan keahlian yang dibutuhkan dalam peran kerja yang menjadi pilihannya. Sedangkan kurangnya pengendalian karier akan memunculkan permasalahan keraguan dan ketidakyakinan terhadap pilihan kariernya (Maree, 2017).

c. Keingintahuan

Keingintahuan merupakan rasa ingin tahu individu terhadap pilihan karier yang diminatinya. Keingintahuan mendorong mahasiswa tingkat akhir untuk mengeksplorasi kemungkinan yang akan terjadi di masa depan terhadap pilihan kariernya (Saviskas & Porfeli, 2012). Mahasiswa tingkat akhir dengan keingintahuan karier akan mengetahui informasi mengenai tugas-tugas kerja dalam pekerjaan yang dipilih, bagaimana cara mencapai pekerjaan tersebut, tantangan dalam pilihan pekerjaan atau sektor tersebut, serta memperkirakan perubahan yang akan datang dalam pekerjaan atau sektor tersebut (Rees, 2017). Kurangnya keingintahuan akan membatasi eksplorasi dan mengarahkan mahasiswa tingkat akhir pada aspirasi dan harapan yang tidak realistis terhadap karier masa depan (Maree, 2017).

d. Kepercayaan diri

Kepercayaan diri berkaitan dengan sikap optimis individu pada rencana karier masa depannya. Perasaan optimis ini akan membuat individu lebih tangguh dalam menghadapi permasalahan selama berusaha menyesuaikan diri dengan peran kerja di masa depan, sehingga memudahkan individu dalam mencapai karier yang diinginkan.

Kepercayaan diri merefleksikan perilaku tekun dan gigih dalam mencapai karier (Rees, 2017). Sedangkan mahasiswa tingkat akhir yang kurang memiliki kepercayaan diri akan cenderung terhambat dalam menggapai kariernya (Savickas & Porfeli, 2012).

Berdasarkan uraian di atas, terdapat perbedaan aspek-aspek adaptabilitas karier antara satu ahli dengan ahli lainnya. Aspek-aspek adaptabilitas karier menurut Creed, dkk (2009) terdiri dari perencanaan karier, eksplorasi karier dan diri, pengambilan keputusan dan regulasi diri. Sedangkan aspek-aspek adaptabilitas karier menurut Savickas dan Porfeli (2012) terdiri dari perhatian, pengendalian, keingintahuan, dan kepercayaan diri. Peneliti menggunakan aspek-aspek adaptabilitas karier oleh Savickas dan Porfeli (2012) karena aspek-aspek tersebut cocok dengan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karier

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karier, antara lain:

a. Orientasi belajar

Menurut Yousefi, dkk (2011) orientasi belajar dapat mempengaruhi adaptabilitas karier individu. Orientasi belajar berkaitan dengan keyakinan bahwa kemampuan itu dapat dikembangkan (Yousefi, dkk, 2011). Sehubungan dengan hal tersebut, orientasi belajar akan mampu meningkatkan adaptabilitas karier pada aspek keingintahuan dan kepercayaan diri. Aspek keingintahuan menuntut seseorang untuk mampu

mengeksplorasi informasi dan kepercayaan diri menuntut seseorang untuk mampu memecahkan masalah (Erez dalam Yousefi, dkk, 2011). Kemampuan untuk mengeksplorasi informasi dan kepercayaan diri untuk menghadapi masalah akan lebih mudah dimiliki jika individu mau mengembangkan dirinya dan terus belajar.

b. Dukungan sosial

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tian dan Fan (2012) menunjukkan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang secara signifikan mempengaruhi adaptabilitas karier. Dukungan sosial dari keluarga membantu individu dalam mempersiapkan perencanaan kariernya (Hirchi dalam Tian & Fan, 2012). Sedangkan dukungan sosial dari teman akan membantu individu dalam mendapatkan informasi terkait karier (Creed, dkk dalam Tian & Fan, 2012).

c. *Adversity quotient*

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tian dan Fan (2012) juga menunjukkan bahwa *Adversity Quotient* mempengaruhi adaptabilitas karier seseorang. *Adversity quotient* merupakan kecerdasan seseorang dalam menghadapi rintangan atau kesulitan secara teratur (Tian dan Fan, 2012). Kecerdasan ini akan membantu individu dalam menghadapi perubahan dan mengatasi kesulitan ketika berusaha mencapai karier yang diinginkan.

d. Orientasi masa depan

Orientasi masa depan merupakan gambaran dan konstruk diri yang dimiliki individu tentang dirinya dalam konteks masa depan (Seginer,

2009). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ikawidjaja dan Fajrianthi (2015) menunjukkan bahwa orientasi masa depan secara signifikan mempengaruhi adaptabilitas karier seseorang. Hal ini dikarenakan orientasi masa depan membantu individu dalam merencanakan karier di masa depan (Ikawidjaja & Fajrianthi, 2015).

Beberapa penelitian di atas telah membuktikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karier individu adalah orientasi belajar, dukungan sosial, *adversity quotient* dan orientasi masa depan. Maka dari itu, peneliti mengasumsikan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini yaitu orientasi masa depan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karier mahasiswa tingkat akhir.

B. Orientasi Masa Depan

1. Pengertian orientasi masa depan

Orientasi masa depan merupakan gambaran dan konstruk diri yang dimiliki individu tentang dirinya dalam konteks masa depan (Seginer, 2009). Lebih spesifik lagi, Nurmi (Hermawati, 2014) mengatakan orientasi masa depan merupakan bagaimana seseorang memandang masa depannya menyangkut harapan-harapan, tujuan, standar, perencanaan, dan strategi dalam mencapai tujuan.

Sejalan dengan pernyataan tersebut, Vandebos (2006) menyatakan orientasi masa depan sebagai sebuah perspektif waktu yang difokuskan kepada masa depan dan bagaimana seseorang mencapai masa depan. Serupa

dengan definisi tersebut, Sadarjoen (2006) menjelaskan orientasi masa depan sebagai upaya antisipasi terhadap harapan dan masa depan yang menjanjikan.

Sedangkan, Trommsdorff dan Lamm (2008) memaparkan orientasi masa depan dengan lebih rinci. Trommsdorf dan Lamm (2008) menyatakan orientasi masa depan sebagai kondisi seseorang terkait ekspektasi dan kekhawatiran terhadap gambaran masa depannya - harapan dan ketakutan terhadap gambaran masa depan – yang dapat dianalisis melalui konsep kognitif, afektif dan evaluatif.

Trommsdorff dan Lamm (2008) mengatakan bahwa orientasi masa depan seringkali dianggap sebagai variabel unidimensional yang hanya dapat diukur berdasarkan seberapa jauh seseorang dapat membayangkan masa depannya. Sebagai contoh, teori dari Kastenbaum (1961) mengukur masa depan hanya berdasarkan seberapa banyak peristiwa di masa depan yang dapat dibayangkan seseorang. Selain itu, Wallace (1956) mengukur masa depan berdasarkan seberapa jauh seseorang dapat merencanakan masa depannya. Menurut Trommsdorf dan Lamm (2008) teori sebelumnya hanya berfokus pada aspek kognitif, sedangkan proses psikologis lainnya seperti aspek afektif dan evaluatif sebagian besar diabaikan.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa orientasi masa depan merupakan gambaran seseorang terhadap dirinya di masa depan, yang berkaitan dengan harapan dan kekhawatiran individu terkait dengan apa yang ingin dicapainya di masa depan.

2. Aspek-aspek orientasi masa depan

Cate dan John (2007) menjelaskan orientasi masa depan dalam 2 aspek yang saling berlawanan satu sama lain, yaitu:

a. Fokus pada kesempatan

Fokus pada kesempatan mendefinisikan seberapa banyak tujuan, rencana dan kesempatan yang dipercayai akan dimiliki individu di masa depan. Individu yang melihat masa depan penuh kesempatan akan mempunyai banyak tujuan, rencana dan kesempatan untuk masa depannya. Individu yang selalu fokus pada kesempatan, akan mampu untuk bersikap optimis terhadap masa depan. Namun, terlalu fokus pada kesempatan akan membuat individu menjadi tidak realistis dalam merencanakan masa depannya. Fokus pada kesempatan memiliki karakteristik yang berlawanan dengan aspek lainnya, yaitu fokus pada keterbatasan.

b. Fokus pada keterbatasan

Fokus pada keterbatasan mendeskripsikan seberapa banyak keterbatasan dan kendala yang individu percaya akan diterimanya di masa depan. Individu yang melihat masa depan fokus pada keterbatasan akan menganggap bahwa masa depan penuh dengan keterbatasan dan kendala. Individu yang selalu fokus pada keterbatasan, akan memiliki sikap pesimis terhadap masa depan. Namun, apabila fokus pada keterbatasan masih berada pada kategori yang sedang, individu akan mampu membuat

perencanaan masa depan yang realistis dan akan membantu individu dalam merencanakan masa depannya dengan baik.

Berbeda dengan Cate dan John (2007), Trommsdorff dan Lamm (2008) mengungkapkan aspek-aspek orientasi masa depan sebagai berikut:

a. Kognitif

Kognitif merupakan pandangan dan pemikiran seseorang terhadap masa depan. Individu yang memiliki orientasi positif terhadap masa depan akan berpikir bahwa masa depan merupakan sesuatu yang dapat direncanakan. Bahwa individu memerlukan perencanaan untuk masa depan dan masa depannya bergantung pada rencana yang telah disusun. Sedangkan individu dengan orientasi negatif terhadap masa depan akan menganggap merencanakan masa depan sebagai hal yang tidak masuk akal.

b. Afektif

Afektif merupakan perasaan seseorang ke arah masa depan yang berisi hal-hal yang positif dan negatif. Individu yang memiliki orientasi positif terhadap masa depan akan menganggap ketidakpastian di masa depan sebagai tantangan yang dapat diatasi atau sebagai harapan yang mampu untuk diciptakan. Sehingga, dapat memandang masa depan dengan lebih optimis. Serta, merasa mampu mengarahkan dan menciptakan masa depan sesuai dengan apa yang diinginkan. Sedangkan individu yang memiliki orientasi negatif terhadap masa depan akan menganggap ketidakpastian di masa depan sebagai sesuatu yang buruk

dan tidak dapat dikendalikan, sehingga memandang masa depan dengan pesimis.

c. Evaluatif

Evaluatif berarti melihat dan menilai kembali apa yang telah direncanakan individu untuk masa depannya. Individu dengan orientasi masa depan positif akan mengevaluasi rencana masa depannya setelah melakukan perencanaan terhadap masa depan. Individu juga akan memperbaiki dirinya untuk mewujudkan rencana masa depannya. Sedangkan, individu yang berorientasi negatif terhadap masa depan, tidak melakukan perencanaan terhadap masa depan sehingga tidak ada hal yang dapat dievaluasi.

Berdasarkan uraian di atas, terdapat perbedaan aspek-aspek orientasi masa depan antara satu ahli dengan ahli lainnya. Cate dan John (2007) menjelaskan orientasi masa depan dalam 2 aspek yang saling berlawanan, yaitu fokus pada kesempatan dan fokus pada keterbatasan. Sedangkan, aspek-aspek orientasi masa depan menurut Trommsdorff dan Lamm (2008) saling berhubungan satu sama lain. Aspek-aspek tersebut terdiri dari kognitif, afektif dan evaluatif. Peneliti menggunakan aspek-aspek orientasi masa depan oleh Trommsdorff dan Lamm (2008), karena aspek-aspek tersebut cocok dengan tujuan penelitian ini.

C. Hubungan antara Orientasi Masa Depan dan Adaptabilitas Karier

Mahasiswa tingkat akhir merupakan mahasiswa yang sedang berada pada masa transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Memasuki dunia kerja, mahasiswa tingkat akhir tentunya harus berjuang untuk mencapai karier yang diinginkannya. Untuk dapat sukses mencapai karier, mahasiswa tingkat akhir harus mampu menyesuaikan diri dengan peran kerja. Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan peran kerja disebut dengan adaptabilitas karier (Savickas, 1997).

Mahasiswa tingkat akhir harus berorientasi masa depan agar memiliki adaptabilitas karier. Mahasiswa tingkat akhir harus menganggap masa depan sebagai sesuatu hal yang penting bagi dirinya dan memiliki sikap positif terhadap masa depannya. Sehingga, mahasiswa tingkat akhir mampu merencanakan kariernya dan pada akhirnya sukses menggapai karier yang diinginkannya (Savickas, 1990).

Sejalan dengan pentingnya orientasi masa depan terhadap adaptabilitas karier, hasil penelitian yang dilakukan oleh Ikawidjaja dan Fajrianti (2015) menunjukkan bahwa perspektif waktu masa depan adalah perspektif waktu yang berpengaruh paling signifikan yaitu sebesar 19% terhadap adaptabilitas karier dibandingkan perspektif waktu yang lainnya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi orientasi masa depan, maka semakin tinggi pula adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir.

Orientasi masa depan merupakan gambaran dan kontrak diri yang dimiliki individu tentang dirinya dalam konteks masa depan ini (Seginer, 2009). Orientasi

masa depan memiliki 3 aspek, yaitu aspek kognitif, aspek afektif dan aspek evaluatif. Masing-masing aspek dalam orientasi masa depan ini mempengaruhi adaptabilitas karier seseorang.

Aspek kognitif dalam orientasi masa depan mempengaruhi adaptabilitas karier pada aspek perhatian. Trommsdorff dan Lamm (2008) mengatakan individu yang memiliki orientasi positif terhadap masa depan akan berpikir bahwa masa depan merupakan sesuatu yang dapat direncanakan. Hal ini akan mendukung perencanaan karier yang harus dilakukan mahasiswa tingkat akhir.

Hal ini semakin didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ebberwein, dkk (2004). Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa fokus terhadap masa depan memiliki pengaruh yang kuat terhadap perencanaan karier. Penelitian yang dilakukan oleh Zaher (2014) juga membuktikan bahwa fokus terhadap masa depan memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan aspek perhatian dalam adaptabilitas karier.

Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, Savickas (1990) menyatakan bahwa untuk memiliki karier yang sukses seseorang harus menganggap masa depannya penting. Savickas (1990) mengatakan ketika seseorang menganggap masa depannya penting dan menganggap bahwa masa depan adalah hal yang nyata dan dapat direncanakan, seseorang tersebut akan memiliki kesadaran diri untuk merencanakan kariernya.

Orientasi masa depan pada aspek kognitif juga akan membantu mahasiswa tingkat akhir dalam mengeksplorasi pengetahuan terhadap kariernya. Hal ini dikarenakan untuk mengeksplorasi karier, mahasiswa tingkat akhir harus mampu

mengetahui bagaimana tugas-tugas kerja pada pilihan kariernya yang akan ia hadapi di masa depan. Kemampuan ini tentunya harus didukung dengan kemampuan untuk membayangkan dirinya berada di masa depan.

Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian oleh Ebberwein,dkk (2004). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa orientasi masa depan berpengaruh kuat terhadap adaptabilitas karier pada aspek keingintahuan. Orientasi masa depan akan membantu individu dalam mencari informasi yang akurat terkait pilihan karier mereka (Ebberwein, dkk, 2004).

Aspek lain dari orientasi masa depan adalah aspek afektif. Aspek ini memiliki hubungan dengan aspek kepercayaan diri dalam adaptabilitas karier. Individu yang memiliki afeksi positif terhadap masa depan akan menganggap ketidakpastian di masa depan sebagai tantangan yang dapat diatasi atau sebagai harapan yang mampu untuk diciptakan (Trommdorf & Lamm, 2008). Anggapan yang demikian akan menumbuhkan sikap optimis terhadap masa depan. Sikap yang optimis ini mampu menumbuhkan kepercayaan diri mahasiswa tingkat akhir untuk mencapai karier.

Aspek kepercayaan diri dalam adaptabilitas karier membentuk perilaku tekun dan gigih dalam mencapai karier (Rees, 2017). Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian Zebardast, dkk (2011). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa orientasi masa depan memiliki karakteristik efikasi diri yang mendukung adaptabilitas karier (Zebardast, dkk, 2011).

Aspek lainnya dalam orientasi masa depan adalah aspek evaluatif. Aspek ini mempengaruhi adaptabilitas karier pada aspek pengendalian. Aspek pengendalian

menekankan diperlukannya disiplin diri, pengelolaan, dan keinginan yang kuat terhadap karier (Ikawidjaja & Fajrianti, 2015). Orientasi masa depan memiliki karakteristik evaluatif yang dapat mendukung aspek pengendalian tersebut. Individu dengan orientasi masa depan mampu mengontrol diri, mampu mempertimbangkan konsekuensi masa depan, terencana dan dapat bekerja keras untuk mencapai *reward* di masa depan (Zimbardo & Boyd, 1999). Karakteristik dari orientasi masa depan ini memungkinkan mahasiswa tingkat akhir untuk melakukan pengendalian terhadap kariernya.

Aspek evaluatif ini juga akan membantu mahasiswa tingkat akhir memutuskan apa yang perlu diperbaiki dari perencanaan karier yang telah dibuat. Aspek evaluatif akan membantu mahasiswa tingkat akhir agar dapat mengevaluasi dirinya pula, sehingga dapat memutuskan kesesuaian diri dengan peran kerja yang diinginkan.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zaher (2014). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa evaluasi diri memiliki hubungan positif dengan adaptabilitas karier pada aspek pengendalian Zaher (2014). Zaher (2014) mengatakan bahwa individu yang memiliki skor tinggi pada evaluasi diri akan memiliki ketertarikan dan rasa tanggung jawab terhadap perkembangan kariernya.

Berdasarkan uraian di atas, aspek-aspek orientasi masa depan memiliki hubungan dengan aspek-aspek adaptabilitas karier. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa orientasi masa depan memungkinkan untuk mendukung

adanya sumber daya dan strategi untuk meningkatkan adaptabilitas karier pada diri mahasiswa tingkat akhir.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis terhadap orientasi masa depan dan adaptabilitas karier, maka hipotesis dari penelitian ini adalah ada hubungan positif antara orientasi masa depan dengan adaptabilitas karier . Semakin positif orientasi masa depan seseorang maka semakin tinggi adaptabilitas kariernya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel-variabel Penelitian

1. Variabel Tergantung : Adaptabilitas Karier
2. Variabel Bebas : Orientasi Masa Depan

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Adaptabilitas karier

Adaptabilitas karier merupakan kesiapan individu dalam menyesuaikan diri dengan peran kerja, serta penyesuaian terhadap perubahan yang mungkin terjadi di dunia kerja. Secara operasional, adaptabilitas karier dalam penelitian ini adalah skor responden pada *Career Adapt-abilities Scale* (CAAS) milik Savickas dan Porfeli (2012) yang sudah diadaptasi oleh peneliti ke dalam bahasa Indonesia. Skala ini terdiri dari 24 aitem, meliputi aspek perhatian, aspek pengendalian, aspek keingintahuan dan aspek kepercayaan diri.

2. Orientasi masa depan

Orientasi masa depan merupakan gambaran seseorang terhadap dirinya di masa depan, yang berkaitan dengan harapan dan kekhawatiran individu terkait dengan apa yang ingin dicapainya di masa depan. Secara operasional dalam penelitian ini orientasi masa depan adalah skor responden pada skala orientasi masa depan. Skala tersebut disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan

aspek-aspek yang dikemukakan oleh Trommsdorff dan Lamm (2018). Skala ini terdiri dari 30 aitem, meliputi aspek kognitif, aspek afektif dan aspek evaluatif.

C. Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Indonesia sebagai populasi penelitian. Adapun karakteristik responden yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Berstatus sebagai mahasiswa di Universitas Islam Indonesia
2. Mahasiswa yang sedang dalam proses mengerjakan skripsi atau tugas akhir

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dalam penelitian ini diperoleh dari dua skala, yaitu skala adaptabilitas karier dan skala orientasi masa depan. Adapun rincian skala yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Skala adaptabilitas karier

Skala adaptabilitas karier dalam penelitian ini mengadaptasi alat ukur *Career Adaptabilities Scale* (CAAS) yang disusun oleh Savickas dan Porfeli (2012). *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) yang disusun oleh Savickas dan Porfeli (2012) memiliki skor reliabilitas *Cronbach's alpha* (α) sebesar 0.92. Selain itu, *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) yang diadaptasi oleh Dharmariana dan Fajrianthi (2015) memiliki skor reliabilitas *Cronbach's*

alpha (α) sebesar 0.952. Hal ini menunjukkan bahwa *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) memiliki reliabilitas yang baik untuk mengukur adaptabilitas karier.

Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) disusun dengan mengacu pada aspek perhatian, pengendalian, keingintahuan, dan kepercayaan diri. Pada aspek perhatian terdiri dari 6 aitem, pada aspek pengendalian terdiri dari 6 aitem, pada aspek keingintahuan terdiri dari 6 item, dan pada aspek kepercayaan diri terdiri dari 6 item, total dari seluruh aspek adalah 24 item. Semua aitem pada skala ini adalah *favorable*. Adapun aspek dan sebaran aitem skala adaptabilitas karier dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Distribusi Aitem Skala Adaptabilitas Karier Sebelum Uji Coba

Aspek	<i>Favorable</i>	
	Nomor Butir	Jumlah
Perhatian	1,2,3,4,5,6	6
Pengendalian	7,8,9,10,11,12	6
Keingintahuan	13,14,15,16,17,18	6
Kepercayaan diri	19,20,21,22,23,24	6
	Jumlah	24

Peneliti menggunakan lima alternatif jawaban pada skala adaptabilitas karier, yaitu Paling Kuat (5), Sangat Kuat (4), Kuat (3), Agak Kuat (2) dan Tidak Kuat (1). Skor total dalam skala ini mencerminkan tingkat adaptabilitas karier responden. Semakin tinggi skor total yang diperoleh maka hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pula tingkat adaptabilitas karier responden. Berlaku sebaliknya, semakin rendah skor adaptabilitas karier maka hal tersebut menunjukkan semakin rendah adaptabilitas karier.

2. Skala orientasi masa depan

Skala orientasi masa depan yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang telah disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Trommsdorff dan Lamm (2008). Utami (2009) pernah menggunakan aspek-aspek orientasi masa depan dari Trommsdorff dan Lamm (2008) untuk menyusun skala orientasi masa depan. Hasil uji realibilitas skala adaptabilitas karier yang disusun oleh Utami (2009) menunjukkan skor realibilitas *Cronbach's alpha* (α) sebesar 0.901.

Skala orientasi masa depan yang disusun oleh peneliti terdiri dari 30 pernyataan yang terdiri dari 15 item *favorable* dan 15 item *unfavorable*. Berikut ini aspek dan sebaran aitem skala orientasi masa depan:

Tabel 2
Distribusi Aitem Skala Orientasi Masa Depan Sebelum Uji Coba

Aspek	<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>	
	Nomor Butir	Jumlah	Nomor Butir	Jumlah
Kognitif	1,2,3,4,5	5	6,7,8,9,10	5
Afektif	11,12,13,14,15	5	16,17,18,19,20	5
Evaluatif	21,22,23,24,25	5	26,27,28,29,30	5
	Jumlah	15		15

Pada skala ini responden diminta untuk memilih salah satu dari lima alternatif jawaban, yaitu yaitu Sangat Sesuai (5), Sesuai (4), Cukup Sesuai (3), Tidak Sesuai (2), dan Sangat Tidak Sesuai (1). Skor total dalam skala ini mencerminkan tingkat kecenderungan responden terhadap orientasi masa depan. Semakin tinggi skor total yang diperoleh maka hal tersebut menunjukkan bahwa semakin positif tingkat orientasi masa depan. Berlaku

sebaliknya, semakin rendah skor maka hal tersebut menunjukkan semakin negatif tingkat orientasi masa depan.

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Uji validitas dan reliabilitas alat pengumpulan data dilakukan pada dua skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala adaptabilitas karier dan skala orientasi masa depan. Suatu skala dikatakan baik apabila memenuhi persyaratan yang ditentukan validitas (kesahihan) dan reliabilitas (keandalan) alat ukur.

1. Validitas Alat Ukur

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukur (Azwar, 2004). Validitas skala psikologi ditentukan oleh kejelasan konsep psikologis yang hendak diukur dan operasionalisasinya (Azwar, 2004).

Berikut ini adalah langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam mengupayakan dan menjamin validitas alat ukur penelitian pada alat ukur adaptabilitas karier:

- a. Memilih alat ukur psikologis yang sudah tervalidasi dalam jurnal internasional dan terdapat informasi psikometrik dari alat ukur yang dipilih.
- b. Menerjemah alat ukur dari bahasa Inggris ke dalam bahasa Indonesia dengan bantuan penerjemah.
- c. Meminta *professional judgment* kepada dosen pembimbing skripsi terkait validitas isi alat ukur yaitu dimensi relevansi (apakah aitem-aitem yang ada di alat ukur berisi aitem-aitem yang benar-benar berhubungan dengan tujuan

pengukuran) dan dimensi komprehensif (apakah aitem-aitem yang ada di alat ukur sudah mewakili semua aspek teoritis yang mendasari konstruk alat ukur).

- d. Melakukan *back translation*, yaitu menerjemahkan kembali aitem dari bahasa indonesia ke bahasa inggris. Translasi ini dilakukan oleh penerjemah yang resmi dan tersumpah.
- e. Melakukan uji coba alat ukur terhadap 59 responden untuk mengetahui validitas dari alat ukur yang digunakan.
- f. Melakukan pengujian validitas dengan menggunakan metode *Person Correlation Product Moment* dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*)

Berikut ini adalah langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam mengupayakan dan menjamin validitas alat ukur penelitian pada alat ukur orientasi masa depan:

- a. Menyusun indikator-indikator alat ukur berdasarkan aspek-aspek orientasi masa depan.
- b. Menyusun aitem-aitem berdasarkan indikator-indikator tersebut.
- c. Meminta *professional judgment* kepada dosen pembimbing skripsi terkait validitas isi alat ukur yaitu dimensi relevansi (apakah aitem-aitem yang ada di alat ukur berisi aitem-aitem yang benar-benar berhubungan dengan tujuan pengukuran) dan dimensi komprehensif (apakah aitem-aitem yang ada di alat ukur sudah mewakili semua aspek teoritis yang mendasari konstruk alat ukur).

- d. Melakukan uji coba alat ukur terhadap 59 responden untuk mengetahui validitas dari alat ukur yang digunakan.
- e. Melakukan pengujian validitas dengan menggunakan metode *Person Correlation Product Moment* dihitung dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*)

2. Reliabilitas Alat Ukur

Sudjana (Matondang, 2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah keajegan suatu alat ukur dalam menilai apa yang dinilainya. Suatu hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (Matondang, 2009).

Penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal dengan melakukan uji *Alpha Cronbach*. Pendekatan konsistensi internal dilakukan dengan menggunakan satu bentuk tes yang dikenakan hanya sekali saja pada sekelompok subjek (*single-trial administration*). Pendekatan konsistensi internal bertujuan untuk melihat konsistensi antar item atau antar bagian dalam tes itu sendiri (Azwar, 2001). Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki *alpha cronbach* lebih besar dari 0.70 (Ghozali, 2011).

F. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis korelasional untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu hubungan antara adaptabilitas karier dan

orientasi masa depan pada mahasiswa tingkat akhir. Data yang diperoleh pada penelitian ini akan dianalisis secara kuantitatif menggunakan *Product Moment*. Apabila data terdistribusi normal dan linear, maka menggunakan teknik korelasi *Pearson*, dan apabila data tidak terdistribusi normal dan tidak linear, maka menggunakan teknik korelasi *Sprearman's Rho*.

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kacah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara orientasi masa depan dan adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Peneliti memilih Universitas Islam Indonesia setelah melakukan pertimbangan mengenai subjek penelitian. Penelitian ini melibatkan 112 responden. Keseluruhan responden merupakan mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Indonesia baik laki-laki maupun perempuan dengan rentang usia 20-25 tahun. Lokasi penelitian dipilih karena mudah diakses sehingga menunjang proses penelitian.

Universitas Islam Indonesia adalah salah satu perguruan tinggi swasta yang terletak di Yogyakarta. Universitas Islam Indonesia memiliki program-program yang dibentuk untuk meningkatkan potensi mahasiswa dalam meraih karier. Salah satunya adalah *Career Mentoring*. *Career Mentoring* adalah sebuah kegiatan di mana para alumni yang telah berkarier pada berbagai industri melakukan mentoring kepada mahasiswa atau alumni yang belum bekerja (*fresh graduate*) agar memiliki wawasan yang luas mengenai karier di suatu industri tersebut. Selain itu, juga terdapat program *Career Seminar*. Program ini bertujuan untuk memberikan wawasan kepada mahasiswa atau *fresh graduate* agar dapat membangun profil dan karakter sesuai dengan

kebutuhan di dunia industri. *Career Seminar* juga memberikan pengetahuan dan kemampuan praktis dalam rangka mempersiapkan diri untuk meraih karier.

Selain itu, Universitas Islam Indonesia juga memiliki kegiatan *tracer study*. Kegiatan *tracer study* bertujuan untuk mengukur keberhasilan dan kualitas alumni dalam menempuh masa transisi dari dunia pendidikan ke dunia industri. *Tracer study* terakhir kali dilakukan terhadap 1.906 alumnus (mencakup 50% dari total alumnus) Universitas Islam Indonesia yang lulus pada tahun 2015. Hasilnya 59.36% alumni sudah bekerja dalam kurun waktu enam bulan setelah lulus. Selain itu, sebanyak 25.94% melakukan studi lanjut, 11.44% wirausaha, dan 3.27% tidak bekerja (Career Center Universitas Islam Indonesia, 2017).

Sejauh ini, program-program seperti *Career Seminar* dan *Career Mentoring* belum pernah dievaluasi. Selain itu, Universitas Islam Indonesia juga belum pernah melakukan survei mengenai adaptabilitas karier. Sehingga, penelitian ini dapat menjadi data dalam mengukur keberhasilan program-program tersebut.

2. Persiapan Penelitian.

a. Persiapan Alat Ukur

Persiapan alat ukur dalam penelitian ini diawali dengan melakukan tahap uji coba pada alat ukur adaptabilitas karier dan orientasi masa depan. Hal ini dikarenakan alat ukur adaptabilitas karier yang digunakan merupakan alat ukur yang diadaptasi dari penelitian internasional yang

harus disesuaikan dengan budaya di tempat penelitian. Selain itu, alat ukur orientasi masa depan yang digunakan merupakan alat ukur yang disusun sendiri oleh peneliti.

1) Skala Adaptabilitas Karier

Skala adaptabilitas karier dalam penelitian ini menggunakan skala dari Savickas dan Porfeli (2012) yaitu *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)* yang telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia. Skala adaptabilitas karier terdiri dari 24 aitem *favorable*. Skala ini menggunakan lima pilihan alternatif pilihan jawaban pada setiap aitemnya.

2) Skala Orientasi Masa Depan

Skala orientasi masa depan dalam penelitian ini disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek orientasi masa depan yang disusun oleh Tromssdorft dan Lamm (2008). Skala ini terdiri atas 30 aitem *favorable* dan *unfavorable*. Skala ini memiliki 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*. Skala ini juga menggunakan lima pilihan alternatif pilihan jawaban pada setiap aitemnya.

b. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur dilakukan untuk mengetahui tingkat daya diskriminasi setiap aitem dari sebuah skala dan kekonsistenan skala tersebut. Untuk mengetahui tingkat daya diskriminasi aitem dari sebuah skala maka perlu dilakukan pengujian. Uji coba alat ukur ini dilaksanakan

pada tanggal 7 Juni 2018. Jumlah subjek dalam uji coba ini berjumlah 59 responden di Universitas Islam Indonesia.

c. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Setelah dilakukan uji coba alat ukur (*tryout*), peneliti kemudian melakukan analisis uji validitas dan realibilitas pada kedua skala. Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya secara tepat. Uji realibilitas digunakan untuk melihat keajegan alat ukur tersebut. Berdasarkan hal tersebut, berikut analisis yang telah dilakukan oleh peneliti pada kedua skala:

1) Skala Adaptabilitas Karier

Setelah dilakukan uji coba alat ukur (*tryout*) pada skala adaptabilitas karier peneliti kemudian melakukan analisis uji validitas dan realibilitas. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, jumlah aitem yang tersisa dari skala adaptabilitas karier adalah 22 aitem dan 2 aitem digugurkan. Hal ini dikarenakan kedua aitem ini memiliki nilai *r-it* yang kurang dari 0.30, sehingga peneliti memilih untuk mengeliminasi aitem tersebut agar skala adaptabilitas karier menjadi lebih valid dan reliabel. Aitem-aitem yang telah gugur tersebut antara lain adalah aitem nomor 6 dan nomor 8. Selain itu, hasil uji realibilitas skala adaptabilitas karier menunjukkan skor realibilitas *Cronbach's alpha* (α) sebesar 0.936. Hal ini menunjukkan skala adaptabilitas karier sudah reliabel. Berikut distribusi aitem dari skala adaptabilitas karier.

Tabel 3*Distribusi Aitem Skala Adaptabilitas Karier Setelah Uji coba*

No.	Aspek-Aspek	Butir <i>Favorable</i>	Butir <i>Unfavorable</i>	Jumlah
		Nomor Butir	Nomor Butir	
1	Perhatian	1,2,3,4,5	-	5
2	Pengendalian	7(6),9(7),10(8),11 (9),12(10)	-	5
3	Keingintahuan	13(11),14(12),15 (13),16(14),17(15), 18(16)	-	6
4	Kepercayaan diri	19(17),20(18),21 (19),22(20),23(21), 24(22)	-	6
Total		22	0	22

*Catatan: angka dalam kurung () adalah nomor urut butir baru setelah uji coba.

2) Skala Orientasi Masa Depan

Setelah dilakukan uji coba alat ukur (*tryout*) pada skala orientasi masa depan peneliti kemudian melakukan analisis uji validitas dan realibilitas. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, jumlah aitem yang tersisa dari skala adaptabilitas karier adalah 22 aitem dan 8 aitem digugurkan. Hal ini dikarenakan kedelapan aitem ini memiliki nilai *r-it* yang kurang dari 0.30, sehingga peneliti memilih untuk mengeliminasi aitem tersebut agar skala orientasi masa depan menjadi lebih valid dan reliabel. Aitem-aitem yang telah gugur tersebut antara lain adalah aitem nomor 11,12,13,16,21,22,23, dan 24 . Selain itu, hasil uji realibilitas skala adaptabilitas karier menunjukkan skor realibilitas *Cronbach's alpha* (α) sebesar 0.906. Hal ini menunjukkan skala orientasi masa depan sudah reliabel. Berikut distribusi aitem dari skala orientasi masa depan.

Tabel 4*Distribusi Skala Orientasi Masa Depan Setelah Uji coba (Tryout)*

No	Aspek-Aspek	Butir	Butir	Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
.		Nomor Butir	Nomor Butir	
1	Kognitif	1,2,3,4,5	6,7,8,9,10	10
2	Afektif	14(11),15(12)	17(13),18(14), 19(15),20(16)	6
3	Evaluatif	25(17)	26(18),27(19), 28(20),29(21), 30(22)	6
Total		8	14	22

*Catatan: angka dalam kurung () adalah nomor urut butir baru setelah uji coba.

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 14 Juni 2018 dan 5 Juli 2018 yang melibatkan 112 subjek yang merupakan mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Indonesia. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner *online*. Setiap subjek akan diberikan kuesioner yang berisi dua skala penelitian ini yaitu skala adaptabilitas karier dan skala orientasi masa depan.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Responden penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Indonesia. Total keseluruhan subjek dalam penelitian ini berjumlah 112 responden yang memiliki rentang usia 20-25 tahun. Berikut merupakan gambaran umum dari subjek penelitian:

Tabel 5
Deskripsi Subjek Penelitian

Gambaran subjek	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	80	71.4%
	Laki-laki	32	28.6%
Usia	20-22	101	90.3%
	23-25	11	9.7%
Angkatan	2011	1	0.9%
	2012	0	0%
	2013	3	2.7%
	2014	54	48.21%
	2015	18	16%
Jurusan	Akutansi	11	0.98%
	Ilmu Komunikasi	30	26.7%
	Psikologi	53	47.3%
	Teknik Lingkungan	18	16%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa terdapat 80 responden perempuan dengan persentase 71.4% dan 32 responden laki-laki dengan persentase 28.6% . Sebagian besar responden berusia antara 20-22 tahun yaitu sebanyak 101 (90.3%). Berdasarkan angkatan, sebagian besar responden merupakan mahasiswa angkatan 2014 yaitu sebanyak 54 responden (48.21%).

Berdasarkan jurusan, responden dalam penelitian ini merupakan mahasiswa jurusan akutansi akuntansi sebanyak 11 responden dengan persentase 0.98%, mahasiswa ilmu komunikasi sebanyak 30 dengan persentase 26.7%, mahasiswa jurusan psikologi sebanyak 53

responden dengan persentase 47.3%, dan mahasiswa jurusan teknik lingkungan sebanyak 18 responden dengan persentase 16%.

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan data penelitian yang sudah diperoleh, setelah mengetahui skor skala kedua skala penelitian yaitu skala adaptabilitas karier dan orientasi masa depan maka akan diketahui data deskripsi. Data deskripsi terdiri dari data hipotetik yaitu skor yang diperoleh dari subjek penelitian, dan data empirik yaitu skor yang sebenarnya diperoleh dari hasil penelitian. Berikut merupakan gambaran umum mengenai data deskripsi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6

Data Deskripsi Penelitian

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Maks	Mean	SD	Min	Maks	Mean	SD
Adaptabilitas Karier	22	110	66	14.67	31	109	82.50	13.923
Orientasi Masa Depan	22	110	66	14.67	54	108	86.82	10.305

Setelah mengetahui data deskripsi penelitian, kemudian data ini dapat digunakan untuk mengkategorisasikan subjek ke dalam lima kategorisasi yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Pengkategorisasian ini akan dilakukan pada masing-masing variabel penelitian. Berikut rumus untuk menentukan kategorisasi terdapat pada table berikut:

Tabel 7*Norma Kategorisasi*

Norma Kategorisasi	Kategori
$X > (\mu + 1.8 \sigma)$	Sangat Tinggi
$(\mu + 0.6 \sigma) < X \leq (\mu + 1.8 \sigma)$	Tinggi
$(\mu - 0.6 \sigma) < X \leq (\mu + 0.6 \sigma)$	Sedang
$(\mu - 1.8 \sigma) < X \leq (\mu - 0.6 \sigma)$	Rendah
$X < (\mu - 1.8 \sigma)$	Sangat Rendah

Keterangan :

X : Skor Total

 μ : *Mean* σ : Standar Deviasi

a. Adaptabilitas Karier

Skala adaptabilitas karier terdiri dari 22 aitem yang memiliki rentang skor dari 1 hingga 5 dengan jarak sebaran 22-110. Standar deviasi (σ) empirik bernilai 13.923 dan *Mean* (μ) sebesar 82.50. Berikut kategorisasi skala adaptabilitas karier:

Tabel 8*Kategorisasi Variabel adaptabilitas karier*

Kategorisasi	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tinggi	$X > 92.4$	29	25.89%
Tinggi	$74.8 < X \leq 92.4$	53	47.32%
Sedang	$57.1 < X \leq 74.8$	25	22.32%
Rendah	$39.6 < X \leq 57.1$	4	3.57%
Sangat Rendah	$X < 39.6$	1	0.89%

Berdasarkan tabel di atas, data yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel adaptabilitas karier dari 112 responden diketahui bahwa sebanyak 29 responden memiliki tingkat adaptabilitas karier pada kategori sangat tinggi dengan persentase 25.89%. Sebanyak 53 responden memiliki tingkat adaptabilitas karier tinggi dengan persentase 47.32%. Sebanyak 25

responden memiliki adaptabilitas karier sedang dengan persentase 22.32%. Sebanyak 4 responden memiliki tingkat adaptabilitas karier rendah dengan persentase 3.57% dan sebanyak 1 responden memiliki tingkat adaptabilitas karier sangat rendah dengan persentase 0.89%.

b. Orientasi Masa Depan

Skala orientasi masa depan terdiri dari 22 aitem yang memiliki rentang skor dari 1 hingga 5 dengan jarak sebaran 22-110. Standar deviasi (σ) empirik bernilai 10.305 dan *Mean* (μ) sebesar 86.82. Berikut kategorisasi skala orientasi masa depan:

Tabel 9

Kategorisasi Orientasi Masa Depan

Kategorisasi	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tinggi	$X > 92.4$	34	30.35%
Tinggi	$74.8 < X \leq 92.4$	65	58.03%
Sedang	$57.1 < X \leq 74.8$	12	10.71%
Rendah	$39.6 < X \leq 57.1$	1	0.89%
Sangat Rendah	$X < 39.6$	0	0%

Berdasarkan tabel di atas, data yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel adaptabilitas karier dari 112 responden diketahui bahwa sebanyak 34 responden memiliki tingkat orientasi masa depan pada kategori sangat tinggi dengan persentase 30.35%. Sebanyak 65 responden memiliki tingkat orientasi masa depan tinggi dengan persentase 58.03%. Sebanyak 12 responden memiliki orientasi masa depan sedang dengan

persentase 10.71% dan sebanyak 1 responden memiliki tingkat orientasi masa depan rendah dengan persentase 0.89%.

3. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan sebagai prasyarat sebelum melakukan uji hipotesis. Untuk memenuhi persyaratan tersebut maka sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji normalitas dan uji linearitas. Uji asumsi dalam penelitian ini.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui nilai dari sebaran data pada variabel penelitian. Uji normalitas akan melihat apakah sebaran data tersebut terdistribusi secara normal atau tidak. Jika $p > 0.05$ maka sebaran data dapat dikatakan normal dan jika $p < 0.05$ maka sebaran data dikatakan tidak normal. Berikut hasil uji normalitas pada kedua variabel:

Tabel 10

Hasil Uji Normalitas Data Penelitian

Variabel	P	Keterangan
Adaptabilitas Karier	0.200	Normal
Orientasi Masa Depan	0.004	Tidak Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa data adaptabilitas karier memiliki $p = 0.200$ ($p > 0.05$) sehingga variabel adaptabilitas karier memiliki data yang terdistribusi normal. Sedangkan untuk variabel orientasi masa depan memiliki $p = 0.004$ ($p < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan

bahwa data pada variabel orientasi masa depan memiliki distribusi data yang tidak normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui kedua variabel pada penelitian ini yaitu adaptabilitas karier dan orientasi masa depan memiliki korelasi yang membentuk garis lurus (linear) atau tidak. Kedua variabel dapat dikatakan linear jika p dari nilai $F_{linearity}$ lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.05$) dan p dari $F_{deviation\ linearity}$ lebih besar dari 0.05 ($p > 0.05$). Berikut merupakan hasil uji linearitas antara variabel adaptabilitas karier dengan orientasi masa depan:

Tabel 11

Hasil Uji Linearitas Data Penelitian

Variabel	F	P	Keterangan
Adaptabilitas Karier dengan Orientasi Masa Depan	52.908	0.000	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel adaptabilitas karier dengan orientasi masa depan diperoleh hasil $F_{linearity}$ sebesar 52.908 dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$) dan $deviation\ of\ linearity\ F$ sebesar 1.047 dan $p = 0.424$ ($p > 0.05$). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel adaptabilitas karier dengan orientasi masa depan memiliki korelasi yang linear.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengkonfirmasi hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti yaitu terdapat hubungan positif antara

adaptabilitas karier dan orientasi masa depan pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Indonesia. Hipotesis diterima jika nilai p lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.05$). Sebelum melakukan uji hipotesis, penelitian ini harus memenuhi syarat yaitu melakukan uji normalitas dan uji linearitas. Berdasarkan hasil uji normalitas dan uji linearitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa salah satu dari data penelitian tidak terdistribusi normal dan kedua variabel memiliki korelasi yang linear. Oleh karena itu, untuk melakukan uji hipotesis menggunakan teknik uji non parametik *Correlation Spearman*. Berikut hasil uji hipotesis:

Tabel 12
Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel	R	r^2	P	Keterangan
Adaptabilitas Karier dengan Orientasi Masa Depan	0.581	0.337	0.000	Signifikan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa diperoleh nilai koefisien $R = 0.337$ dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara adaptabilitas karier dan orientasi masa depan pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Indonesia. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara adaptabilitas karier dan orientasi masa depan. Subjek penelitian berjumlah 112 responden yang

memiliki usia 20-25 tahun. Penelitian ini dilakukan di Universitas Islam Indonesia. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa adanya hubungan positif antara adaptabilitas karier dan orientasi masa depan pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Indonesia. Hubungan tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi (r) sebesar 0.581 dan $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Artinya semakin positif orientasi masa depan yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir, maka semakin tinggi pula adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Indonesia dan begitupun sebaliknya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

Adaptabilitas karier dapat didefinisikan sebagai respon kesiapan dan *coping*, yang digunakan untuk merencanakan, mengeksplorasi, dan menginformasikan keputusan mengenai kemungkinan masa depan karier mereka (Rossier, dkk, dalam Tladinyane & Merwe, 2016). Menurut Duffy (2010) adaptabilitas karier merupakan kemampuan kritical dalam individu untuk mengarahkan proses pengambilan keputusan dalam karier dan dunia kerja. Secara umum adaptabilitas karier dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan peran kerja, serta situasi yang tidak terduga yang mungkin terjadi di dunia kerja.

Tinggi rendahnya adaptabilitas karier seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karier adalah orientasi masa depan. Savickas (1997) menyatakan bahwa orientasi masa depan akan menopang kesiapan dalam memilih karier dan adaptabilitas. Orientasi

masa depan merupakan kemampuan seorang individu untuk merencanakan masa depan yang merupakan salah satu dasar pemikiran seorang manusia (Nurmi, 1989). Orientasi masa depan juga menggambarkan bagaimana seorang individu memandang dirinya sendiri di masa mendatang. Gambaran tersebut membantu individu dalam menempatkan dan mengarahkan dirinya untuk mencapai apa yang ingin diraihinya di masa depan, termasuk pilihan karier atau pekerjaan.

Hal ini dapat dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marko dan Savickas (1998) yang menunjukkan bahwa intervensi yang dirancang untuk meningkatkan perspektif waktu masa depan mengembangkan perilaku perencanaan karier individu. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ferrari, dkk (2010) menyatakan bahwa individu dengan orientasi masa depan menunjukkan lebih sedikit ketidakpastian karier dibandingkan dengan yang tidak berorientasi pada masa depan. Hal ini menunjukkan bahwa orientasi masa depan mampu mempengaruhi adaptabilitas karier seseorang.

Berdasarkan kategorisasi data yang telah dilakukan, orientasi masa depan yang berada dalam diri mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Indonesia masuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data deskripsi penelitian yang menunjukkan bahwa sebanyak 34 responden memiliki tingkat orientasi masa depan pada kategori sangat tinggi (30.35%). Sebanyak 65 responden memiliki tingkat orientasi masa depan tinggi (58.03%). Sebanyak 12 responden memiliki orientasi masa depan sedang (10.71%) dan sebanyak 1 responden memiliki tingkat orientasi masa depan rendah (0.89%). Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Indonesia

memiliki pandangan yang positif terhadap masa depannya. Mahasiswa yang memiliki pandangan positif terhadap masa depannya berarti sudah memiliki persiapan yang matang terhadap kehidupan di masa depannya sehingga mereka memiliki minat yang jelas mengenai pekerjaan apa yang akan mereka pilih di masa depan, memiliki perencanaan yang matang serta melakukan evaluasi dengan matang pula terhadap rencana yang telah disusun (Hermawati, 2018).

Adaptabilitas karier mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Indonesia masuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini dilihat berdasarkan data deskripsi penelitian yang menunjukkan terdapat sebanyak 29 responden memiliki tingkat adaptabilitas karier pada kategori sangat tinggi (25.89%). Sebanyak 51 responden memiliki tingkat adaptabilitas karier tinggi (47.32%). Sebanyak 25 responden memiliki adaptabilitas karier sedang (22.32%). Sebanyak 4 responden memiliki tingkat adaptabilitas karier rendah (3.57%) dan sebanyak 1 responden memiliki tingkat adaptabilitas karier sangat rendah (0.89%). Adaptabilitas karier yang tinggi menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Indonesia sudah menyusun perencanaan, menyiapkan hal-hal yang dibutuhkan, mengumpulkan informasi, serta percaya diri dalam mencapai pilihan pekerjaan yang diinginkan (Savickas & Porfeli, 2012). Peneliti menduga hal ini disebabkan oleh program-program yang telah dikembangkan Universitas Islam Indonesia untuk meningkatkan potensi mahasiswa dalam meraih karier. Program-program tersebut diantaranya adalah *Career Mentoring* dan *Career Seminar*.

Hasil ini berarti bahwa mahasiswa tingkat akhir Universitas Islam Indonesia memiliki tingkat orientasi masa depan tinggi dan tingkat adaptabilitas karier

tinggi. Orientasi masa depan pada mahasiswa tingkat akhir merupakan salah satu faktor penentu adaptabilitas karier. Penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ikawidjaja dan Fajrianti (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara orientasi masa depan dan adaptabilitas karier. Hubungan tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi (r) sebesar 0.451 dan $p=0.01$ ($p<0.05$).

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa orientasi masa depan merupakan salah satu faktor yang memberi pengaruh kepada adaptabilitas karier. Selain itu, penelitian ini memiliki nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0.337 yang menunjukkan besarnya sumbangan efektif variabel adaptabilitas karier dan orientasi masa depan. Hal ini menunjukkan bahwa orientasi masa depan memberikan sumbangan efektif kepada adaptabilitas karier sebesar 33.7% pada mahasiswa tingkat akhir dan sebesar 66.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini seperti orientasi belajar (Yousefi,dkk, 2011), dukungan sosial (Tian & Fan, 2012) dan *adversity quotients* (Tian & Fan, 2012).

Walaupun hasil analisis mampu membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan, namun peneliti menyadari bahwa masih terdapat kelemahan dalam penelitian ini. Terkait konsep, peneliti hanya mengaitkan orientasi masa depan dengan adaptabilitas karier. Banyak faktor lain seperti orientasi belajar (Yousefi,dkk, 2011), dukungan sosial (Tian & Fan, 2012), *adversity quotients* (Tian & Fan, 2012), dan latar belakang pendidikan (Mardiyati & Yuniawati, 2015) yang berada di luar ruang lingkup penelitian ini.

Selain itu, peneliti juga menyadari terdapat kekurangan lainnya, yaitu kurangnya informasi atau data responden di dalam penelitian yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Data ini berupa Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) dan kegiatan mahasiswa. Peneliti tidak dapat memastikan apakah data responden tersebut sudah terdistribusi normal. Selain data penelitian berupa Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) dan kegiatan mahasiswa, peneliti juga tidak memberikan kriteria mengenai angkatan kuliah responden penelitian. Pemberian kriteria angkatan kuliah pada responden penelitian ini dimaksud untuk menghindari data-data yang menyimpang dalam penelitian. Data-data seperti IPK, kegiatan mahasiswa, dan angkatan kuliah mungkin mempengaruhi tinggi-rendahnya adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara adaptabilitas karier dengan orientasi masa depan pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Indonesia. Semakin positif orientasi masa depan seseorang maka semakin tinggi pula adaptabilitas kariernya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengajukan beberapa saran untuk penelitian ini antara lain:

1. Bagi Universitas

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Indonesia berada dalam kategori tinggi sehingga diharapkan Universitas Islam Indonesia mampu mempertahankan program-program terkait peningkatan potensi karier mahasiswa dan alumni (*fresh graduate*), seperti *Career Mentoring* dan *Career Seminar*.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan mampu memperhatikan faktor-faktor atau penyebab lain dari adaptabilitas karier. Menggunakan lebih dari satu variabel bebas diharapkan mampu membuat hasil yang lebih baik dibanding hasil pada

penelitian ini. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan mampu memperhatikan informasi atau data responden yang dapat mempengaruhi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, S. (2008). *Manajemen Perguruan Tinggi: Beberapa Catatan*. Jakarta: Predana Media Group
- Azwar, S. (2001). *Reliabilitas dan Validitas (Cetakan ke-10)*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Azwar, S. (2004). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Bilde, J. D., Vansteenkiste, M., & Lens W. (2011). Understanding the association between future time perspective and self-regulated learning through the lens of self-determination theory. *Learning and Instruction, 21*, 332-344.
- Bimrose, J., Brown, A., Barnes, S., & Hughes, D. (2011). *The role of career adaptability in skill supply*. Diakses dari wrap.warwick.ac.uk: http://wrap.warwick.ac.uk/42878/1/WRAP_Brown_evidence-report-35-role-of-career-adaptability.pdf
- Brown, J, dkk. (2017). *Workforce of the future*. Diakses dari pwc.com: <https://www.pwc.com/gx/en/services/people-organisation/workforce-of-the-future/workforce-of-the-future-the-competing-forces-shaping-2030-pwc.pdf>
- Career Center Universitas Islam Indonesia. (2017). Pentingnya Tracer Study dalam Mengukur Kualitas Proses Pendidikan Tinggi. Diakses dari UII Career Center: <https://career.uii.ac.id/detailnews/165/pentingnya-tracer-study-dalam-mengukur-kualitas-proses-pendidikan-tinggi.html>
- Cate, R.A., & John, O. P. (2007). Testing models of the structure and development of future time perspective: maintaining a focus on opportunities in middle age. *Psychology and Aging, 22*, 186-201.
- Chen, P., & Vazsonyi, A. T. (2012). Future orientation, school contexts, and problem behaviors: a multilevel study. *Journal Youth Adolescence, 42*, 67-81
- Creed, P.A., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person, and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior, 2*, 219-229.

- Dell Technologies. (2017). *Emerging technologies impact on society and work in 2030*. Diakses dari [delltechnologies.com: https://www.delltechnologies.com/content/dam/delltechnologies/assets/perspectives/2030/pdf/SR1940_IFTFforDellTechnologies_Human-Machine_070517_readerhigh-res.pdf](https://www.delltechnologies.com/content/dam/delltechnologies/assets/perspectives/2030/pdf/SR1940_IFTFforDellTechnologies_Human-Machine_070517_readerhigh-res.pdf)
- Dharmariana, J. R., & Fajrianti. (2015) Hubungan antara kecerdasan emosional dengan adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Airlangga. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 4, 206-212.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of Control and Career Adaptability Among Undergraduate Students. *Journal of career Assessment*, 18, 420-430
- Ebenehi, Shaibu, A., Rashid, Mat, A., & Ab-Rahim, B. (2016). Predictors of career adaptability skill among higher education students in Negeria. *International journal for research in vocational education and training*, 2, 212-229.
- Ferrari, L., Nota, L., & Soresi, S. (2010). Time perspective and indecision in young and older adolescents. *British Journal of Guidance & Counselling*, 38, 61–82
- Fraser, R. (2017). Why you should care about career adaptability?. Diakses 23 Desember 2017, dari <https://theundercoverrecruiter.com/care-career-adaptability/>
- Frey, T. (2016). 2 Billion Jobs to Dissappear by 2030. Diakses 17 Desember 2017, dari <https://www.futuristspeaker.com/business-trends/2-billion-jobs-to-disappear-by-2030/>
- Hermawati, N. (2014). Hubungan antara orientasi masa depan area pekerjaan dengan motivasi berprestasi pada mahasiswa psikologi angkatan 2001 UIN SGD Bandung. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1, 66-77.
- Hermawati, N. (2018). Gambaran orientasi masa depan area pekerjaan pada mahasiswa fakultas psikologi UIN SDG Bandung. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6, 731-742
- Ikawidjaja, M., & Fajrianti. (2015). Hubungan perspektif waktu terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Airlangga. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 4, 213-220.

- Jembarwati, O. (2015). Pelatihan orientasi masa depan dan harapan keberhasilan studi pada siswa SMA. *Jurnal Humanitas*, 12, 45-51
- Korff, J., Biemann, T., & Voelpel, S. C. (2016). Human resource management systems and work attitudes the mediating role of future time perspective. *Journal Organizational Behavior*, 38, 45-67. 10.1002/job
- Lima, M. L., & Coudin, G. (2011). Being well as time goes by: future time perspective and well being. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 2, 219-232
- Nurrohmatulloh, M. A. (2016). Hubungan antara orientasi masa depan dan dukungan orang tua dengan minat melanjutkan studi ke perguruan tinggi (Siswa-siswi SMKN 1 Samarinda kelas XXI). *eJournal Psikologi*, 4, 446-456
- Mardiyati, B. D., & Yuniawati, R. (2015). Perbedaan adaptabilitas karir ditinjau dari jenis sekolah (SMA dan SMK). *Jurnal Fakultas Psikologi*, 3, 31-41
- Maree, K. (2017). *Psychology of career adaptability, employability and resilience*. Diakses dari <https://books.google.co.id/books?id=odFBDwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q=career%20adaptability%20is&f=false>
- Marko, K. W., & Savickas, M. L. (1998). Effectiveness of a career time perspective intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 106–119.
- Masih Banyak Sarjana Sulit Dapat Pekerjaan. (2013, 29 Mei). Pikiran Rakyat. Diakses dari <http://www.pikiran-rakyat.com/ekonomi/2013/05/29/236652/masih-banyak-sarjana-sulit-dapat-pekerjaan>
- Matondang, Z. (2009). Validitas dan reliabilitas suatu instrumen penelitian. *Jurnal Tabularsa PPS UNIMED*, 6, 87-97. http://repository.upi.edu/15468/9/S_PPB_1000738_bibliography.pdf
- Rees, A. (2017). Career Adaptability: conceptual framework plus tool for effective practice. Diakses 30 Desember 2017, dari <https://mooc.employid.eu/career-adaptability-conceptual-framework-plus-tool-for-effective-practice/>

- Sadarjoen, S. S. (2008, 16 Maret). Melalui Orientasi Masa Depan, Cukupkah?. Kompas. Diakses dari <https://nasional.kompas.com/read/2008/03/16/18300845/melulu.orientasi.masa.depan.cukupkah>
- Savickas, M. L. (1990). Paper: Career Intervention That Create Hope, presented at the National Conference of the National Career Development Association. 11 Januari 1990.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: an integrative construct for life span, life-space theory. *The Career Development Quarter*, 45, 247-259. <http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M.L., & Porfelli, E.J. (2012). Career adaptabilities scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational Behaviour*, 80, 661-673.
- Sawitri, A.A. (2016, 4 Mei). BPS: pengangguran terbuka di indonesia capai 7.02 juta orang. Tempo.co. Diakses dari <https://nasional.tempo.co/read/768481/bps-pengangguran-terbuka-di-indonesia-capai-702-juta-orang>
- Seginer, R. (2009). *Future Orientation, Developmental and Ecological Perspectives*. New York: Springer Science and Business Media
- Sisca & Gunawan W. (2015). Gambaran adaptabilitas karier remaja. *Jurnal Psikologi*, 11, 111-119.
- Sunardi, L. (2016, 17 September). Menaker Minta Perguruan Tinggi Penuhi Kualifikasi SDM Dunia Kerja. *Bisnis Indonesia*. Diakses dari <http://industri.bisnis.com/read/20161117/12/603622/menaker-minta-perguruan-tinggi-penuhi-kualifikasi-sdm-dunia-kerja>
- Tian, Y., & Fan, X. (2014). Adversity quotients, enviromental variables and career adaptability in student nurses. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 251-257. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.07.0060001-8791>
- Tladinyane, R., & Merwe, M. V. D. (2016). Career adaptability and employee engagement of adults employed in an insurance company: An exploratory study. *Journal of Human Resource Management*, 14, 1-9.

- Trommsdorff, G., & Lamm, H. (2008). *An analysis of future orientation and some of it's social determinant*. New York: Spinger
- Utami, K. (2009). Hubungan antara orientasi masa depan dengan motivasi belajar. Skripsi: Universitas Islam Indonesia
- Widhiastuti, H. (2013). *Fungsi Analisa Pekerjaan dalam Pengelolaan Organisasi*. Semarang: Semarang University Press
- Yousefi, Z., Abedi, M., Baghban, I., Eatemadi, O., & Abedi, A. (2011). Personal and situational variables, and career concerns: predicting career adaptability in young adults. *The Spanish Journal of Psychology*, *14*, 263-270.
- Vandenbos, G.R. (2006). *APA Dictionary of Psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Zaher, H. (2014). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*, *84*, 188-198.
- Zebardast, A., Besharat, M.A., & Hghighatgoo, M. (2011). The relationship between self-regulation and time perspective in students. *Social and Behavioral Sciences*, *30*, 939-943.
- Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (1999). Putting time in perspective: A valid, reliable individual differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, *77*, 1271-1288.