

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP ADAPTABILITAS KARIR  
PADA MAHASISWA SEMESTER AKHIR FAKULTAS PSIKOLOGI UIN  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**SKRIPSI**



Oleh:

Muhammad Daffa' Ajira Anjayna

NIM. 200401110108

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGER**

**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2024**

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP ADAPTABILITAS  
KARIR PADA MAHASISWA SEMESTER AKHIR FAKULTAS  
PSIKOLOGI UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada  
Dekan Dakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim  
Malang untuk memenuhi salah satu perssyaratan dalam  
memperoleh gelar Sarjana PSikologi (S.Psi)

Oleh

Muhammad Daffa' Ajira Anjayna

NIM. 200401110108

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2024**

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP ADAPTABILITAS  
KARIR PADA MAHASISWA SEMESTER AKHIR FAKULTAS  
PSIKOLOGI UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**SKRIPSI**

Oleh

Muhammad Daffa' Ajira Anjayna  
NIM. 200401110108

Telah disetujui oleh :

<b>Dosen Pembimbing</b>	<b>Tanda Tangan Persetujuan</b>	<b>Tanggal Persetujuan</b>
<b>Dosen Pembimbing 1</b> Dr. Zainal Habib, M.Hum NIP. 197609172006041002		<b>22 November 2023</b>
<b>Dosen Pembimbing 1</b> Dr. Siti Mahmudah, M.Si NIP. 196710291994032001		<b>23 November 2023</b>

Malang, 23 November 2023

Mengetahui,  
Kepala Program Studi



  
Yusuf Ratu Agung, MA  
NIP. 198010202015031002

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP ADAPTABILITAS KARIR PADA  
MAHASISWA SEMESTER AKHIR FAKULTAS PSIKOLOGI UIN MAULANA  
MALIK IBRAHIM MALANG**

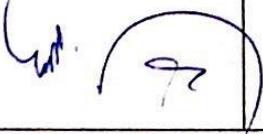
**SKRIPSI**

Oleh

Muhammad Daffa' Ajira Anjayna  
NIM. 200401110108

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan  
Penguji Skripsi dalam Majelis Sidang Skripsi Pada tanggal 17 Mei 2024

**DEWAN PENGUJI SKRIPSI**

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
<b>Sekretaris Ujian</b> Dr. Zainal Habib, M.Hum NIP. 197609172006041002		23-05/ '24
<b>Ketua Penguji</b> Dr. Siti Mahmudah, M.Si NIP. 196710291994032001		23/05'24
<b>Penguji Utama</b> Dr. Mohammad Mahpur, M.Si. NIP. 197605052005011003		24/05 2024

Disyahkan oleh,.....

Dekan



  
Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si  
NIP. 197611282002122001

**NOTA DINAS**

Kepada Yth.,  
Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim  
Malang

*Assalamu'alaikum wr.wb.*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP ADAPTABILITAS KARIR  
PADA MAHASISWA SEMESTER AKHIR FAKULTAS PSIKOLOGI UIN  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

Yang ditulis oleh :

Nama : Muhammad Daffa' Ajira Anjayna

NIM : 200401110108

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

*Wassalamu'alaikum wr.wb.*

Malang, 22 November 2023  
**Dosen Pembimbing 1,**



**Dr. Zainal Habib, M.Hum**  
**NIP. 197609172006041002**

**NOTA DINAS**

Kepada Yth.,  
Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim  
Malang

*Assalamu'alaikum wr.wb.*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP ADAPTABILITAS KARIR  
PADA MAHASISWA SEMESTER AKHIR FAKULTAS PSIKOLOGI UIN  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

Yang ditulis oleh :

Nama : Muhammad Daffa' Ajira Anjayna

NIM : 200401110108

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

*Wassalamu'alaikum wr.wb.*

Malang, 23 November 2023  
**Dosen Pembimbing II,**



**Dr. Siti Mahmudah, M.Si**  
**NIP. 196710291994032001**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Daffa' Ajira Anjayna

NIM : 200401110108

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP ADAPTABILITAS KARIR PADA MAHASISWA SEMESTER AKHIR FAKULTAS PSIKOLOGI UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG** adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, 23 November 2023

Penulis



Muhammad Daffa' Ajira Anjayna  
200401110152

## **HALAMAN MOTTO**

*"If you can't fly, then run. If you can't run, then walk. If you can't walk, then crawl. But whatever you do, you have to keep moving forward"*

Martin Luther King, Jr

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

### **Alhamdulillah Rabbil Alamin**

Tak henti-hentinya saya mengucapkan syukur kepada Allah SWT yang telah menganugerahkan kesempatan untuk bisa merasakan indahnya menyelesaikan pendidikan

### **Tulisan Skripsi ini saya persembahkan**

sepenuhnya kepada dua orang hebat dalam hidup saya, Abi yang bernama Juwadi dan Umi yang bernama Eny Puspitasari. Keduanya lah yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap di mana skripsi ini akhirnya selesai. Terima kasih atas segala pengorbanan, nasihat dan doa baik yang tidak pernah berhenti kalian berikan kepadaku. Aku selamanya bersyukur dengan keberadaan kalian sebagai orangtua ku.

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah Rabbil Alamin*, Senantiasa penulis haturkan puji syukur kepada Sang maha pengasih lagi maha penyayang Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*, Atas semua karunia dan rahmat-Nya, penulis dapat melakukan proses penelitian hingga ditahap penulisan skripsi ini. Shalawat dan salam penuh cinta juga penulis lantunkan kepada Nabi kita, pemberi syafaat kita di hari kiamat kelak yaitu Nabi Muhammad *Shallallahu Alaihi Wasallam*. Tidak lupa juga untuk keluarga dan sahabat-sahabatnya.

Perlu diketahui bahwa penelitian ini tidak akan terlaksana dan tertulis dengan rapih di skripsi ini tanpa adanya orang-orang baik yang terlibat di dalamnya. Sehingga perkenankan penulis untuk dengan rendah hati mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M. Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Zainal Habib, M.Hum selaku dosen pembimbing satu. Terimakasih banyak atas ilmu, bimbingan, saran, dan lain sebagainya yang telah diberikan kepada peneliti
4. Dr. Sti Mahmudah, M.Si selaku dosen pembimbing dua. Terimakasih banyak atas ilmu, bimbingan, saran, dan lain sebagainya yang telah diberikan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini
5. Penguji utama Bapak Dr. Mohammad Mahpur, M.Si. yang telah memberikan kritikan dan saran pada skripsi ini
6. Kedua Orang tua saya yang selalu memberikan dukungan tanpa pamrih
7. Subjek penelitian yang telah andil dalam penelitian ini yang mohon maaf tidak dapat saya sebutkan satu-satu.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
NOTA DINAS .....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	vi
HALAMAN MOTTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK .....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
تجريدي.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7
BAB II KAJIAN TEORI.....	8
A. Adaptabilitas Karir .....	8
1. Pengertian Adaptabilitas Karir .....	8
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Adaptabilitas Karir.....	9
3. Dimensi Adaptabilitas Karir.....	12
4. Pengukuran Adaptabilitas Karir .....	13
B. Dukungan sosial.....	13
1. Definisi Dukungan Sosial.....	13
2. Bentuk dukungan sosial.....	14
3. Dimensi-dimensi dukungan sosial.....	16

4. Pengukuran dukungan sosial .....	17
C. Pengaruh Dukungan Sosial dan Adaptabilitas Karir.....	18
D. Kerangka Berpikir .....	20
E. Hipotesis Penelitian.....	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
A. Desain Penelitian.....	23
B. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	23
1. Populasi dan Sampel .....	23
2. Teknik pengambilan Sampel .....	24
C. Variabel Penelitian .....	25
D. Definisi Operasional.....	25
1. Adaptabilitas Karir .....	25
2. Dukungan Sosial.....	26
E. Pengumpulan Data .....	26
1. Teknik Pengumpulan Data .....	26
2. Instrumen Pengumpulan Data .....	27
F. Teknik Analisa Data.....	31
G. Uji Validitas dan Reabilitas .....	31
1. Validitas.....	31
2. Reliabilitas .....	32
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	33
H. Uji Asumsi .....	35
1. Uji Normalitas .....	36
2. Hasil Uji Normalitas.....	36
3. Uji Linieritas.....	37
4. Hasil Uji Linieritas .....	38
I. Analisis Data .....	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	40
A. Orientasi Kacah Penelitian.....	40
B. Pelaksanaan Penelitian .....	40
1. Waktu, Tempat, dan Subjek Penelitian .....	40
2. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data .....	41

3. Hasil Penelitian.....	42
4. Analisis Kategorisasi .....	43
5. Pengujian Hipotesis .....	52
C. Pembahasan.....	53
1. Tingkat dukungan sosial mahasiswa semester akhir.....	53
2. Tingkat adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir.....	57
3. Pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir.....	59
BAB V PENUTUP.....	67
A. Kesimpulan .....	67
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA .....	70
LAMPIRAN.....	74
Lampiran .....	74

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skala Likert .....	27
Tabel 3. 2 Blue Print Skala Adaptabilitas Karir.....	28
Tabel 3. 3 Blue Print Skala Dukungan Sosial .....	30
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Skala Dukungan Sosial .....	33
Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas Skala Dukungan Sosial .....	34
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Skala Adaptabilitas Karir .....	34
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Skala Adaptabilitas Karir .....	35
Tabel 3. 8 Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov .....	37
Tabel 3. 9 Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov .....	38
Tabel 4. 1 Rangkuman Hasil Uji Normalitas .....	42
Tabel 4. 2 Rangkuman Hasil Uji Linieritas .....	43
Tabel 4. 3 Deskripsi Statistik Data Dukungan Sosial .....	44
Tabel 4. 4 Kategorisasi Dukungan Sosial .....	45
Tabel 4. 5 Frekuensi dan Prosentase Dukungan Sosial.....	45
Tabel 4. 6 Deskripsi Statistik Data Adaptabilitas Karir .....	47
Tabel 4. 7 Kategorisasi Adaptabilitas Karir .....	47
Tabel 4. 8 Frekuensi dan Prosentase Adaptabilitas Karir .....	48
Tabel 4. 9 Rangkuman Hasil Uji Analisis Regresi .....	53

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	22
Gambar 4. 1 Diagram Dukungan Sosial .....	46
Gambar 4. 2 Diagram Adaptabilitas Karir .....	49
Gambar 4. 3 Curva Kategorisasi Empirik Dukungan Sosial.....	46
Gambar 4. 4 Curva Kategorisasi Empirik Adaptabilitas Karir .....	49

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Dukungan Sosial.....	74
Lampiran 2 Skala Adaptabilitas Karir.....	75
Lampiran 3. Uji Validitas.....	77
Lampiran 4. Uji Reliabilitas.....	80
Lampiran 5. Uji Normalitas.....	80
Lampiran 6. Uji Linieritas.....	81
Lampiran 7. Uji Regresi.....	81

## ABSTRAK

Anjayna, M. D. A., 200401110108. 2023. *Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa Semester Akhir Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Dr. Zainal Habib M.Hum  
Dr. Siti Mahmudah M.Si

---

Salah satu hal yang sangat dibutuhkan oleh mahasiswa terutama diakhir perkuliahan adalah kemampuan Adaptabilitas Karir. Hal ini dikarenakan mahasiswa akhir berada di fase perpindahan dari masa pelajar ke masa pekerja. Menurut teori Adaptabilitas Karir dapat dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu dukungan sosial. Hal ini dikarenakan dukungan sosial yang individu dapatkan dapat meningkatkan kemampuan adaptabilitas karir.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat dukungan sosial yang ada pada mahasiswa semester akhir Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Selain itu juga untuk mengetahui tingkat adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir. Kemudian mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penggunaan metode penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi yang digunakan sepenuhnya mahasiswa semester akhir Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan total 85 subjek. Pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *non-probability sampling* dengan penggunaan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dukungan sosial menggunakan skala hasil adaptasi dari *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) milik Zimet *et. al.* (1988) sedangkan data adaptabilitas karir dikumpulkan menggunakan skala adaptasi dari *Career Adapt- Abilities Scale* (CAAS) milik Savickas (2012).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan tingkat dukungan sosial dan adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang tergolong tinggi. Selain itu, pada penelitian ditemukan terdapat pengaruh dari dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir mahasiswa dengan nilai F sebesar 0,316 dengan nilai sig, (p) 0,000 atau sig. (p) < 0,005, yang menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima.

**Kata Kunci: Dukungan Sosial, Adaptabilitas Karir**

## ABSTRACT

Anjayna, M. D. A., 200401110108. 2023. The Effect of Social Support on Career Adaptability in Final Semester Students of the Faculty of Psychology, State Islamic University Maulana Malik Ibrahim Malang. Thesis Faculty of Psychology, State Islamic University Maulana Malik Ibrahim Malang.

Advisor : Dr. Zainal Habib M.Hum  
Dr. Siti Mahmudah M.Si

---

One of the things that students really need, especially at the end of college, is Career Adaptability. This is because final students are in the transition phase from student to worker. According to the theory of career adaptability, it can be influenced by one factor, namely social support. This is because the social support that individuals receive can increase career adaptability.

The aim of this research is to determine the level of social support that exists among students in the final semester of the Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, Malang. Apart from that, it is also to determine the level of career adaptability of final semester students. Then find out the effect of social support on the career adaptability of students in the final semester of the Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, Malang.

The use of this research method is quantitative. The population used was entirely students in the final semester of the Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, Malang, with a total of 85 subjects. The sampling used was a non-probability sampling technique using purposive sampling technique. Social support data was collected using an adapted scale from Zimet et al.'s Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS). al. (1988) while career adaptability data was collected using the adaptation scale from Savickas' (2012) Career Adapt-Abilities Scale (CAAS).

The results of this research show that the level of social support and career adaptability of final semester students at the Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, Malang is relatively high. Apart from that, the research found that there was an influence of social support on student career adaptability with an F value of 0.316 with a sig value, (p) 0.000 or sig. (p) < 0.005, which indicates that the research hypothesis is accepted.

**Keywords: Social Support, Career Adaptability**

## تجريدي

، أنجينا ، دكتوراه في الطب ٢٠٢٣، ٢٠٠٤، ١١١١٠١٠٨ تأثير الدعم الاجتماعي على القدرة على التكيف الوظيفي لدى طلاب الفصل .  
الدراسي النهائي بكلية علم النفس ، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية ، مالانج. أطروحة كلية علم النفس ، جامعة مولانا مالك  
إبراهيم الإسلامية الحكومية ، مالانج.

المشرفة : الدكتورة زينل حبيب الماجستير و الدكتورة سبتى محمودة الماجستير

القدرة على التكيف الوظيفي هي القدرة التي يحتاجها الطلاب ، وخاصة الطلاب في الفصل الدراسي الأخير من دراستهم. وذلك  
لأن الطلاب النهائيين في مرحلة الانتقال من فترة الطالب إلى فترة العمل. أحد الأشياء التي يمكن أن تؤثر على قدرة الطلاب على التكيف هو  
الدعم الاجتماعي. بسبب وجود الدعم الاجتماعي الذي حصل عليه الأفراد يمكن أن يؤثر على زيادة مستوى القدرة على التكيف في مهنة الفرد.  
هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى الدعم الاجتماعي الموجود لدى طلاب الفصل الدراسي الأخير بكلية علم النفس بجامعة  
مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. تعرف أيضا على مستوى القدرة على التكيف الوظيفي لطلاب المرحلة النهائية. ثم معرفة تأثير  
الدعم الاجتماعي على القدرة على التكيف الوظيفي لطلاب الفصل الدراسي النهائي بكلية علم النفس ، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية  
الحكومية مالانج.

الطريقة المستخدمة هي طريقة البحث الكمي. كان عدد السكان في هذه الدراسة ٨٥ شخصا في الفصل الأخير من كلية علم النفس  
جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية ، مالانج. تقنية أخذ العينات المستخدمة هي طريقة أخذ العينات غير الاحتمالية باستخدام ،  
تقنيات أخذ العينات الهادفة. تم جمع بيانات الدعم الاجتماعي باستخدام نموذج مقنن من مقياس زمت متعدد الأبعاد للدعم الاجتماعي المدرك  
(MSPSS) ١٩٨٨ (بينما تم جمع بيانات القدرة على التكيف الوظيفي باستخدام مقياس سافيتكس (٢٠١٢) للقدرة على التكيف الوظيفي)  
(CAAS).

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن مستوى الدعم الاجتماعي والقدرة على التكيف الوظيفي لطلاب الفصل الدراسي النهائي في كلية  
علم النفس مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج الإسلامية الحكومية مرتفع. بالإضافة إلى ذلك ، وجدت الدراسة أن هناك تأثيرا للدعم الاجتماعي  
تبلغ F على قدرة الطالب على التكيف الوظيفي بقيمة ٠,٣١٦ (p) أو sig بقيمة ٠,٠٠٠ (ع) >0.005، مما يشير إلى قبول sig. أو  
فرضية البحث

الكلمات المفتاحية: الدعم الاجتماعي ، القدرة على التكيف الوظيفي

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Individu yang berusia sekitar dua puluhan hingga akhir dewasa awal cenderung mulai menjelajahi pilihan karir yang sejalan dengan minat dan bakat mereka (Santrock, 2012). Mereka akan mengalami tahap eksplorasi karir pada usia 14-24, mahasiswa menjelang kelulusannya sedang berusaha untuk memahami diri mereka sendiri dan mencari informasi tentang berbagai jenis pekerjaan untuk menentukan pilihan karir yang sesuai (Brown, 2002; Guan et al., 2013; Murphy et al., 2010; Santrock, 2011). Dikatakan juga individu di usia dua puluhan kebanyakan merupakan seorang mahasiswa semester akhir yang dimana mereka akan mengalami perpindahan dari masa pendidikan menuju dunia kerja di semester menjelang kelulusan (Gunawan, 2014). Hal ini disebabkan karena masa transisi ke dunia kerja menjadi masa krusial dalam menentukan kesuksesan individu pada dunia kerja professional (Koen et al., 2012). Persiapan diri untuk menghadapi dunia kerja adalah langkah yang penting bagi mahasiswa (Arnet, 2015; Wagner, 2008). Namun mahasiswa semester akhir yang sedang mengalami transisi mungkin belum mempertimbangkan jenis pekerjaan yang ingin mereka tekuni, mungkin kurangnya minat, dan kurangnya persiapan terhadap hal-hal yang mungkin terjadi setelah lulus dari perguruan tinggi (Azhar & Aprilia, 2018).

Del Corso (2017) mengatakan saat ini fenomena tantangan karir yang berada di era revolusi industri 4.0 menuju 5.0 sudah menjadi ciri khas dalam kehidupan professional kerja individu. Kementerian Tenaga Kerja Indonesia memperoleh data bahwa setiap tahunnya rata-rata tingkat pertumbuhan pekerja baru

sekitar 2 juta individu, kemudian dari data ini sekitar 63% diantaranya tidak mendapatkan peerjaan dibidang studi mereka. Oleh karena itu, situasi ini menuntut mahasiswa untuk memulai persiapan dan meningkatkan kemampuan adaptasi karir mereka untuk menjawab tantangan tersebut (Koen et al., 2012).

Menurut Savickas (2005) salah satu cara untuk menghadapi tantangan dalam berkarir adalah dengan meningkatkan adaptabilitas karir, yaitu konsep psikososial yang menunjukkan sejauh mana individu dapat menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir, seperti menyiapkan diri untuk memasuki era kerja dan menghadapi perpindahan dari masa perkuliahan ke dunia kerja. Sehingga dapat ditekankan abhwa kemampuan adaptasi diperlukan untuk melewati masa transisi dan Bersain di dunia kerja. Kemampuan individu ini meliputi Kelola tugas-tugas yang dapat diprediksi sebagai persiapan dan pelaksanaan pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan perkara insidental ketika ada perubahan (Savickas, 1997). Dengan demikian, adaptabilitas karir menjadi aspek penting dalam mencapai kesuksesan dan ketahanan di dunia kerja yang terus berubah.

Savickas (2013) menyebutkan terdapat empat dimensi kemampuan adaptabilitas karir: Pertama, *Career Concern* mengacu pada tingkat kepedulian individu terhadap masa depan karir mereka. Hal ini melibatkan sikap optimis, perencanaan, dan harapan akan segala hal yang akan terjadi di masa depan. Kedua, *Control* menekankan pada kemampuan individu untuk mengelola diri sendiri dalam menghadapi masalah, menanggapi situasi yang berubah, dan mengontrol lingkungan sekitarnya. Ini memungkinkan individu untuk bertanggung jawab atas pilihan karir mereka dengan usaha, ketekunan, dan disiplin. Ketiga *Coriousity*,

melibatkan eksplorasi diri individu terkait dengan karir masa depan, termasuk mencari informasi dan mengembangkan diri. Rasa ingin tahu akan mendorong individu untuk menjelajahi potensi penyesuaian diri di dunia kerja. Keempat, *Confidence* mengacu pada keyakinan kemampuan individu yang dapat mengatasi hambatan dan mengatasi masalah. Dimensi ini mencerminkan keyakinan individu dalam kemampuan mereka untuk bertindak tegas, bertahan dalam mencapai tujuan karir, dan memiliki rasa harga diri yang kuat.

Menurut survey yang telah dilakukan pada mahasiswa angkatan 2020-2023 di Fakultas Psikologi UIN Malang untuk pengambilan data awal ditemukan bahwa ada masalah terkait adaptabilitas karir pada beberapa mahasiswa. Dari 85 responden yang mengisi survey terdapat 55 mahasiswa belum dapat menentukan karir dan pekerjaan yang akan ia tuju. Angka lain mengatakan terdapat 35 mahasiswa yang juga belum melakukan persiapan diri untuk menuju karir yang ia inginkan. Hasil awal survey ini mengindikasikan bahwa terdapat masalah dalam adaptabilitas karir mahasiswa, yang mana faktor tersebut adalah adalah kepedulian karir dan control diri yang nantinya dapat memberikan perhatian lebih terhadap karir mereka sehingga dapat mempersiapkannya dengan optimal. Data survey awal juga menunjukkan bahwa terdapat 46 mahasiswa yang belum mengeksplorasi jalur karir yang akan ia tuju. Selain itu juga terdapat 31 mahasiswa yang belum yakin dengan karir mereka di masa yang akan datang. Tentunya data ini bertentangan dengan dimensi karir yang ada terkait eksplorasi dan keyakinan karir. Ini merupakan masalah bagi beberapa mahasiswa yang masih harus mempersiapkan dirinya untuk menjawab tantangan persaingan dunia kerja. Kesenjangan inilah yang akan

berperan pada kemampuan adaptasi profesional bagi mahasiswa di tahun terakhir perkuliahannya (Seginer, 2009). Dengan berbagai data yang telah dipaparkan, tentunya hal ini perlu dikaji lebih yang salah satunya dengan menemukan faktor penyebab rendah dan tingginya kemampuan adaptabilitas karir seseorang.

Adaptabilitas karir yang dimaksud dalam kajian ini tidak hanya mencakup pada ranah karir Psikologi saja, namun mengacu pada karir apapun yang dapat dipilih dan dijalani oleh mahasiswa tersebut. Karena setiap individu memiliki kebebasan untuk memilih jalur dan jenjang karirnya masing-masing. Sejalan dengan Crites dan Savickas (1996) yang menyatakan bahwa salah satu sifat karir ialah kebebasan individu dalam menentukannya. Sebab dengan Riwayat maupun bekal Pendidikan individu yang berada diranah psikologi, tidak menutup kemungkinan mahasiswa akan menempuh karir diluar intensitas pendidikannya.

Dari berbagai faktor penyebab rendah atau tingginya kemampuan adaptabilitas karir, menurut Lent et al., (1994) faktor eksternal merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap perkembangan karir mahasiswa. Sejalan dengan Wang & Fu (2015) yang menyatakan bahwa mahasiswa yang sedang berada pada masa perpindahan dari perkuliahan ke dunia kerja dalam membangun kepercayaan diri sangat membutuhkan dukungan sosial, hal ini penting untuk membantu mereka mengahdapi berbagai tugas perkembangan mereka. Dalam studi lain (Han & Rojewski, 2015) menjelaskan bahwa dukungan sosial, terutama dari anggota keluarga, berpengaruh besar terhadap kemampuan adaptabilitas yang dimiliki mahasiswa Tingkat akhir. Dukungan sosial sendiri menurut (Zimet et al., 1988) mengarah pada bantuan yang diperoleh individu dari

orang lain yang dekat dengannya, antara lain dukungan keluarga, teman, juga orang spesial dalam hidupnya. Oleh karena itu dukungan dari guru, keluarga, dan teman diasumsikan dapat mempengaruhi adaptabilitas karir mahasiswa.

Temuan lain juga menyatakan bahwa dukungan kontekstual dari lingkungan memiliki dampak yang positif pada kemampuan adaptabilitas karir individu, membantu dalam menemukan peluang pekerjaan, mengelola masa transisi dengan lebih baik, hingga mendapatkan karir yang lebih baik. Dijelaskan oleh Guan et al., (2013) bahwa dukungan yang diberikan oleh orangtua mampu meningkatkan kemampuan adaptabilitas karena adanya interaksi positif dalam lingkungan keluarga juga penghargaan yang diberikan. Penelitian juga pernah dilakukan pada remaja di Swiss dan ditemukan bahwa dukungan ini merupakan prediktor yang kuat dalam menentukan kemampuan beradaptasi karir, bahkan lebih kuat daripada prediktor lain seperti kecenderungan emosional, penentuan tujuan masa depan, dan kepercayaan diri (Hirschi, 2009).

Dari banyaknya data yang menjelaskan terkait adaptabilitas karir yang dapat dipengaruhi oleh dukungan sosial, fenomena yang ditemukan di lapangan nyatanya berbeda. Dari hasil wawancara yang dilakukan pada empat orang mahasiswa angkatan 2020 dan 2021 Fakultas Psikologi UIN Malang yang memiliki permasalahan dengan adaptabilitas karir, mereka merasa sudah memperoleh dukungan sosial yang optimal, baik dukungan yang didapat dari orang tua, teman, maupun orang spesial dalam hidupnya. Hal ini tentu bertentangan dengan berbagai teori dan penelitian yang telah ada, dimana dijelaskan bahwa adanya dukungan sosial optimal, berbanding lurus dengan kemampuan adaptabilitas karir mahasiswa.

Berdasarkan fenomena dan paparan data yang telah disampaikan, jelas bahwa terdapat ketimpangan terkait terori adanya dukungan sosial yang memiliki peran penting dalam kemampuan adaptabilitas mahasiswa. Dengan maksud untuk membuktikan sekaligus menjawab fenomena yang ada, fokus penelitian ini akan membahas terkait dukungan sosial apakah memiliki pengaruh terhadap adaptabilitas karir mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Malang.

### **B. Rumusan Masalah**

Merujuk pada penjelasan diatas, maka dapat diambil beberapa rumusan masalah sebagai pembahasan dan batasan penelitian. rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat dukungan sosial mahasiswa semester akhir di Fakultas Psikologi UIN Malang?
2. Bagaimana tingkat adaptabilitas karir mahasiswa smester akhir di Fakultas Psikologi UIN Malang?
3. Apakah ada pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa semester akhir Fakultas Psikologi UIN Malang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan paparan permasalahan yang telah disampaikan diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk:

1. Mengetahui tingkat dukungan sosial mahasiswa semester akhir di Fakultas Psikologi UIN Malang.
2. Mengetahui tingkat adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir di Fakultas Psikologi UIN Malang.

3. Menguji pengaruh dari dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa semester akhir Fakultas Psikologi UIN Malang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini ialah untuk pengembangan keilmuan khususnya dalam ranah psikologi sosial.

##### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini memiliki manfaat praktis yaitu sebagai peningkat kualitas dan fungsi dukungan sosial sebagai faktor yang cukup kuat dalam membantu mempersiapkan karir pada diri mahasiswa. Hasil dari penelitian ini dapat membantu proses pengembangan program dan pengembangan kemampuan adaptabilitas. Manfaat praktis lain yaitu bagi subjek yang aktif menjadi sumber dukungan sosial individu lain untuk bisa lebih memahami dan menjadi support sistem yang baik bagi orang tersebut.

## **BAB II KAJIAN TEORI**

### **A. Adaptabilitas Karir**

#### **1. Pengertian Adaptabilitas Karir**

Dalam bahasa Latin dan Perancis *Adapt* berarti *toad uptare*, yaitu memiliki makna "cocok". Arti kecocokan atau bisa diartikan kesesuaian inilah yang menjadi akar dalam teori dan faktor dari lingkungan seseorang. Maka adaptasi dapat berarti mencocokkan atau mengkongruenkan dengan cara mengubah, hal ini juga akan cocok dengan kaitan perspektif perkembangan pada karir (Savickas, 1997)

Lebih spesifik lagi, adaptabilitas karir atau kemampuan beradaptasi bisa dikatakan sebagai kemampuan umum seseorang dalam menyesuaikan diri terhadap apapun yang terjadi dalam karir mereka baik perubahan maupun hambatan (Rottinghaus, 2005; Savickas, 1997). Menurut (Savickas, 1997), adaptabilitas karir Merujuk pada kemampuan individu untuk menghadapi dan menyelesaikan tugas-tugas yang dapat dan tidak dapat diprediksi, serta kemampuan dalam mempersiapkan juga saat berproses dalam perkembangan karir. Selain itu, kemampuan adaptasi karir juga mencakup kemampuan individu untuk mengatasi situasi-situasi tak terduga yang mungkin timbul sebagai akibat perubahan dalam kondisi kerja dan karir.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan karir mengacu pada kemampuan individu untuk menangani tugas-tugas yang dapat diprediksi, mempersiapkan diri dan berpartisipasi aktif dalam karir, serta mengatasi kondisi yang tidak terduga yang mungkin timbul akibat perubahan dalam karir dan kondisi kerja (Savickas, 1997). Pemilihan teori ini didasarkan pada fakta bahwa Savickas adalah tokoh yang

pertama kali mengembangkan teori yang berkaitan dengan adaptabilitas karir.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Adaptabilitas Karir**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh para ahli, terdapat sejumlah faktor yang memiliki potensi untuk mempengaruhi adaptabilitas karir. Ada beberapa faktor yang dapat disebutkan, antara lain:

### **a. Faktor usia**

Kemampuan beradaptasi karir individu mungkin berkembang secara alami seiring bertambahnya usia. Seiring dengan bertambahnya usia individu, terjadi perkembangan yang signifikan dalam cara individu tersebut beradaptasi dengan kelangsungan hidupnya. Fase perpindahan dari remaja menuju dewasa merupakan puncak individu mengalami adaptasi terhadap lingkungannya.

### **b. Faktor Jenis Kelamin**

Sepanjang sejarah, perbedaan jenis kelamin juga dapat mempengaruhi jenis pekerjaan yang dilakukan. Masyarakat memiliki stigma bahwa pekerjaan tertentu lebih cocok bahkan hanya bisa dilakukan oleh gender tertentu. Pada akhirnya gender ini terkadang mempengaruhi pilihan karirnya di masa depan. Seperti yang dapat diamati, seorang wanita cenderung memilih pekerjaan yang dianggapnya dapat dijalankan dengan kompetensi yang baik.

### **c. Faktor Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang akan membantunya dalam beradaptasi dengan lingkungan barunya. Individu yang memiliki

pengalaman kerja yang lebih banyak akan memperoleh pengetahuan yang lebih luas, yang pada pasangannya memungkinkan mereka untuk menjelajahi karir mereka dengan lebih mendalam. Menurut penelitian, individu yang terlibat dalam pekerjaan yang sejalan dengan minat karir mereka cenderung merasa bahwa keputusan mereka dalam memilih karir tersebut adalah tepat. Selain itu, mereka juga merasa memiliki kontrol pribadi terhadap pilihan karir mereka dan merasa mampu melanjutkan karir tersebut.

d. Faktor Keluarga

mengacu pada unit dasar masyarakat, yang sering kali terdiri dari orang tua dan anak-anaknya. Keluarga merupakan unit terkecil dalam masyarakat yang terbentuk melalui perkawinan yang sah. Keluarga merupakan unit sosial yang dapat berfungsi sebagai salah satu sarana yang paling mudah diakses oleh anak untuk memperoleh pendidikan. Informasi dan bimbingan mengenai minat dan bakat anak dalam kaitannya dengan karirnya dapat berasal dari keluarga. Dukungan keluarga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi pengalaman individu dalam menahan tantangan yang muncul dalam perjalanan keberlanjutan.

e. Faktor Institusi Pendidikan

Saat ini banyak perguruan tinggi yang mulai menawarkan pendidikan di luar kurikulum umum yang berkaitan dengan jurusan atau peminatan tertentu. Berbagai acara seperti seminar dan webinar yang fokus pada pengembangan karir individu tersebut. Hal ini berpotensi meningkatkan pemahaman

mereka mengenai bidang karir. Pada akhirnya Pendidikan terutama pada institusi memiliki arti penting dalam adaptabilitas karir (Patton & Lokan, 2001).

f. Faktor Status Sosial-Ekonomi

Kemampuan beradaptasi karir seseorang juga dipengaruhi oleh tingkat sosial ekonominya. Secara umum, adanya status sosial dan ekonomi yang tinggi dapat memberikan peluang yang lebih dalam individu menjelajah berbagai karir dan perencanaan alur karir mereka. Hal ini menyebabkan individu tersebut mampu beradaptasi dengan mudah di dalam perairan.

g. Faktor Kepribadian

Dalam adaptasi karir kepribadian seseorang juga memiliki andil. Sehingga dari sinilah mengapa setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda pada kemampuan karirnya. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan terhadap mahasiswa di sebuah Universitas di China, disampaikan bahwa kemampuan seseorang untuk beradaptasi dalam karir mereka didasarkan pada pemosisian dirinya serta ada hubungannya dengan karakteristik individu tersebut (Teixeira et al., 2012; Van Vianen et al., 2012).

Dari paparan teori ini dapat diketahui bahwa terdapat berbagai macam faktor yang mampu mempengaruhi kemampuan adaptabilitas karir individu. Faktor-faktor tersebut diantaranya faktor usia, perbedaan jenis kelamin, pengalaman bekerja, keluarga, lembaga pendidikan, strata ekonomi sosial, juga kepribadian individu itu sendiri. Paparan yang disajikan di atas memiliki potensi untuk menjadi faktor penentu terhadap adaptabilitas karir individu saat ini maupun

di masa depan.

### **3. Dimensi Adaptabilitas Karir**

Menurut Savickas dan Porfeli (2013), adaptabilitas karir dapat diklasifikasikan ke dalam empat dimensi, yaitu:

a. *Career Concern*

mengacu pada kekhawatiran terhadap karir seseorang, yang dari sini muncul kesadaran akan masa mendatang sehingga dapat mengarahkan individu untuk membayangkan dan mempersiapkan diri menghadapi masa depan.

b. *Control*

*Control* adalah kemampuan individu untuk mengendalikan diri dan karirnya. Ini melibatkan tanggung jawab pribadi dalam membentuk diri sendiri dan lingkungan sekitar agar dapat menghadapi masa depan dengan disiplin, usaha, dan ketekunan.

c. *Curiosity*

*Curiosity* disebut juga keingintahuan karir, merupakan suatu sikap yang ditandai dengan keinginan untuk mengetahui dan mengeksplorasi diri sendiri dalam berbagai konteks dan peran terkait karir.

d. *Confidence*

*Confidence* atau yang sering disebut dengan rasa percaya diri mengarah pada rasa mampu individu tersebut menghadapi dan menyelesaikan masalah, termasuk mengambil tindakan untuk melewati tantangan.

Dari pandangan para tokoh yang telah di sampaikan maka dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki adaptabilitas karir yaitu memiliki:

(*Career concern*) kepedulian karir, pengendalian diri (*Control*), keingintahuan (*Coriousity*) dan keyakinan terhadap karir (*Confidence*).

#### **4. Pengukuran Adaptabilitas Karir**

Penggunaan alat ukur adaptabilitas karir dalam penelitian ini merupakan hasil dari adaptasi dan modifikasi *International Form* yaitu *Career Adapt- Abilities Scale* (CAAS). Alat ukur ini terdiri dari 24 aitem yang di dalamnya terdapat empat dimensi adaptabilitas karir milik (Savickas, 2013). Keempat dimensi tersebut adalah kepedulian karir (*Career concern*), pengendalian diri (*Control*), keingintahuan (*Coriousity*) dan keyakinan terhadap karir (*Confidence*). Pada tiap aitemnya terdapat 5 kategori jawaban yaitu: Sangat setuju, Setuju, Netral, Tidak setuju, dan Sangat tidak setuju (Savickas & Porfeli, 2013). Sehingga, sesuai teori diatas alat ukur yang digunakan akan berdasar pada *career concern*, *control*, *coriousity*, dan *confidence* dengan skala adaptasi dan modifikasi dari *Career Adapt- Abilities Scale* (CAAS).

### **B. Dukungan sosial**

#### **1. Definisi Dukungan Sosial**

Dukungan, secara mendasar merujuk pada tindakan yang memberikan dorongan, motivasi, semangat, dan nasehat kepada individu yang sedang menghadapi situasi pengambilan keputusan (Chaplin, 2006). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sosial merujuk pada aspek-aspek yang berkaitan dengan masyarakat atau karakteristik-karakteristik sosial yang fokus pada kepentingan kolektif.

Pada dasarnya dalam hidupnya manusia sangat bergantung pada orang lain

untuk memperoleh dukungan. Seperti yang dikemukakan oleh (Sarason et al., 1983) Dimana dukungan sosial merujuk pada kehadiran atau keberadaan individu lain yang memberikan perhatian, penghargaan, dan kasih sayang terhadap individu. Disisi lain (Cohen & Syme, 1985) berpendapat jika dukungan sosial adalah konstruk yang dirasakan dan diyakini berdampak pada kesehatan mental dan fisik individu melalui proses emosional, kognitif, dan perilaku.

Menurut Zimet et al., (1988) dukungan sosial ini mengacu pada bantuan yang didapat dari orang lain dimana orang tersebut dianggap dekat dengan dirinya, antara lain dukungan keluarga, teman, juga orang spesial dalam hidupnya. Individu-individu tersebut akan menjadi sumber dukungan dan motivasi bagi individu lain serta memiliki pengaruh yang signifikan dalam membantu individu tersebut dalam mengambil keputusan pada situasi yang krusial. Menurut (Sarafino & Smith, 2011), dukungan sosial merupakan dukungan yang diperoleh secara perorangan maupun kelompok atas rasa nyaman, pemberian perhatian, penghargaan, juga bantuan.

Berdasarkan paparan teori dari para ahli dapat disimpulkan bahwa definisi dukungan sosial mengarah pada bantuan emosional, kognitif, maupun perilaku yang didapat dari orang lain dimana orang tersebut dekat dengan individu yang memperoleh bantuan, yang mana bisa berasal dari dukungan keluarga, teman, juga orang spesial dalam hidupnya.

## **2. Bentuk dukungan sosial**

Dukungan sosial memiliki berbagai bentuk, bentuk-bentuk tersebut menurut (Cohen & Hoberman, 1983) adalah:

a. *Appraisal Support*

Merujuk pada pemberian nasihat terkait pemecahan masalah guna membantu individu dalam mengurangi pemicu stres.

b. *Tangible Support*

Yang dimaksud dengan pemberian bantuan nyata dalam bentuk tindakan, seperti bantuan fisik dalam menyelesaikan tugas.

c. *Self-esteem Support*

Bantuan yang diberikan oleh orang lain yang menimbulkan rasa kelayakan dalam diri seorang individu dimana orang lain memusatkan dukungan sehingga berpengaruh pada peningkatan harga diri individu.

d. *Belonging Support*

Mengacu pada pengakuan dan penerimaan individu sebagai bagian dari suatu kelompok, yang mengarah pada berkembangnya rasa kebersamaan.

Menurut Sarafino & Smith (2011) dukungan sosial dipisahkan menjadi lima jenis berdasarkan berbagai perspektif yaitu.

a. Dukungan emosional

Dukungan emosional meliputi ekspresi, empati, kasih sayang, dan perhatian pada individu.

b. Dukungan terhadap penghargaan

Dukungan dapat berupa sesuatu pemberian yang positif baik ungkapan atau *reward*, yang bertujuan untuk memberikan motivasi dan dorongan kepada individu untuk terus maju.

c. Dukungan instrumental atau konkrit

Merujuk pada bentuk dukungan yang memberikan bantuan atau sumber daya yang nyata untuk mencapai tujuan tertentu. bentuk instrumental ini merupakan dukungan yang diberikan orang lain berupa aksi atau bantuan secara langsung. Bisa juga berbentuk fisik maupun materi.

d. Dukungan informasi

Ini merupakan dukungan yang berupa pemberian nasihat, baik saran maupun umpan balik kepada individu.

e. Dukungan jaringan sosial

Bentuk dukungan ini lebih kepada usaha untuk membantu individu dalam pengurangan beban yang mereka terima dengan cara menyediakan interaksi sosial.

Berdasarkan paparan teori diatas dapat diketahui macam-macam bentuk dukungan sosial yaitu: *Appraisal Support*, *Tangible Support*, *Self-esteem Support*, dan *Belonging Support*. Sedangkan dari jenisnya maka didapatkan bahwa dukungan sosial terbagi menjadi: dukungan emosional, penghargaan, instrumental, informasi, terakhir dukungan jejaring sosial.

### **3. Dimensi-dimensi dukungan sosial**

Dijelaskan dalam (Zimet et al., 1988) dimensi-dimensi dukungan sosial ini merupakan bentuk dukungan yang diberikan oleh orang lain yang dekat dengan individu tersebut diantaranya.

a. Dukungan keluarga

Dukungan ini diberikan oleh pihak anggota keluarga kepada individu yang memerlukan bantaun, mencakup banyak hal kepada seperti

pemecahan masalah dan mendapat dukungan emosional.

b. Dukungan dari teman

Teman yang memberikan dukungan merupakan individu yang memberikan bantuan dan sokongan dalam konteks sosial kehidupan individu, termasuk di lingkungan sekolah, rumah, komunitas, dan sebagainya. Bentuk dukungan ini dapat berupa bantuan dalam aktivitas sehari-hari maupun memperoleh alternatif ketika terlibat suatu permasalahan atau perasaan negatif.

c. Dukungan dari orang spesial

Dukungan orang spesial merujuk pada dukungan yang diberikan oleh individu yang memiliki pengaruh besar dalam kehidupan seseorang. Wujud pemberian seperti memberikan rasa kenyamanan, kepercayaan, dan penghargaan kepada individu tanpa terikat status keluarga maupun pertemanan begotupun.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dimensi pada dukungan sosial mencakup empat sumber yaitu dukungan dari orang tua, teman, juga orang spesial individu (Zimet et al., 1988)

#### **4. Pengukuran dukungan sosial**

Ada beberapa instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat dukungan sosial yang berasal dari berbagai tokoh, di antaranya:

a. *Interpersonal Support Evaluation List (ISEL)*

(ISEL) merupakan alat psikometri yang digunakan untuk menilai persepsi individu terhadap dukungan yang mereka terima dari jaringan

sosialnya. (Cohen & Syme, 1985) mengembangkan skala ini untuk mengukur penilaian individu akan adanya empat jenis dukungan sosial dalam kehidupannya, meliputi: dukungan nyata, evaluasi, harga diri, dan rasa memiliki. Alat ukur ini berjumlah 40 aitem yang dikategorikan ke dalam empat dimensi, dan tiap-tiap dimensi mencakup 10 aitem. Pengembangan instrumen pengukuran ini berbentuk skala Likert, 1 terdiri dari empat tingkatan, yang meliputi penjumlahan sebaran tanggapan mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

b. *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS)

(MSPSS) merupakan alat yang mengukur persepsi individu terhadap dukungan sosial yang ia dapatkan pada berbagai dimensi. (MSPSS) diprakarsai oleh (Zimet et al., 1988) yang dibuat melalui dimensi-dimensi dukungan sosial yaitu dukungan keluarga, teman, dan orang spesial. Skala (MSPSS) memiliki total 12 aitem pertanyaan. Setiap dimensinya tercantum dalam 4 aitem pertanyaan. Dalam setiap pertanyaannya terbagi menjadi empat kategori respon mulai dari 1 (sangat tidak sesuai) hingga 4 (sangat sesuai).

Dari pemaparan yang disampaikan, alat ukur yang sesuai dengan tujuan penelitian ialah skala yang dikembangkan oleh (Zimet et al., 1988). Hal ini dikarenakan teori tersebut berdasarkan pada dimensi dukungan sosial yaitu orang tua, teman, dan orang spesial.

### **C. Pengaruh Dukungan Sosial dan Adaptabilitas Karir**

Dukungan sosial merupakan elemen penting dalam konteks pengembangan

karir seseorang. Hal ini merujuk pada interaksi dan bantuan kepada individu yang sedang menghadapi tantangan atau perubahan dalam karirnya yang diberikan oleh perseorangan maupun secara kelompok. Menurut (Cohen & Hoberman, 1983) dukungan sosial dapat bersifat emosional, penghargaan, instrumental, jejaring sosial atau informasional. Pada penelitian sebelumnya telah dibuktikan bahwa adanya dukungan sosial yang cukup baik dapat meningkatkan kemampuan adaptabilitas individu dalam menghadapi karir (Hirschi, 2009).

Adaptabilitas karir adalah kemampuan individu untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan dan tantangan dalam konteks karir. Dalam teori (Super, 1990), adaptabilitas karir dianggap sebagai salah satu dari empat konsep penting dalam pengembangan karir, bersama dengan minat karir, nilai-nilai, dan keahlian. Kemampuan untuk beradaptasi dengan dinamika lingkungan kerja dan memanfaatkan peluang yang muncul adalah aspek penting dari kesuksesan karir (Savickas, 2005). Seseorang yang memiliki kemampuan adaptabilitas karir yang tinggi akan lebih mampu mengatasi perubahan, mengambil inisiatif, dan mencapai tujuan karir mereka dengan lebih efektif.

Terdapat keterkaitan yang erat antara dukungan sosial dan adaptabilitas karir dalam konteks pengembangan karir. Dukungan sosial yang diterima individu dari lingkungannya dapat mempengaruhi tingkat adaptabilitas karir yang dimiliki. Dukungan sosial yang memadai dapat memberikan individu kepercayaan diri dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengembangkan adaptabilitas karir yang optimal (Wang dan Fu, 2015). Sebaliknya, individu yang kurang memperoleh dukungan sosial yang baik dari orang sekitarnya cenderung pula akan mengalami

kesulitan untuk penyesuaian dengan perubahan karir mereka. Oleh karena itu, pemahaman tentang interaksi dari dukungan sosial dan adaptabilitas karir merupakan hal penting dalam upaya memajukan pengembangan karir individu.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengungkapkan hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dan adaptabilitas karir (Attaqum et al., 2022; Ismalia & Fendy, 2022). Hasil penelitian oleh Han dan Rojewski, sekarang) menunjukkan bahwa ditemukan individu yang memiliki kemampuan adaptabilitas karir yang tinggi ketika ia mendapatkan dukungan sosial yang baik selama hidupnya terutama dari orang tua. Temuan serupa juga dilaporkan oleh (Guan et al., 2013) yang menemukan bahwa dukungan sosial dari orang tua dapat meningkatkan kemampuan adaptabilitas karir karena terdapat interaksi positif dalam keluarga juga menghasilkan adanya penghargaan. Oleh karena itu, memahami pengaruh dan interaksi antara dukungan sosial dan adaptabilitas karir memiliki implikasi penting dalam pengembangan strategi dan program pendukung bagi individu dalam mencapai kesuksesan karir mereka.

#### **D. Kerangka Berpikir**

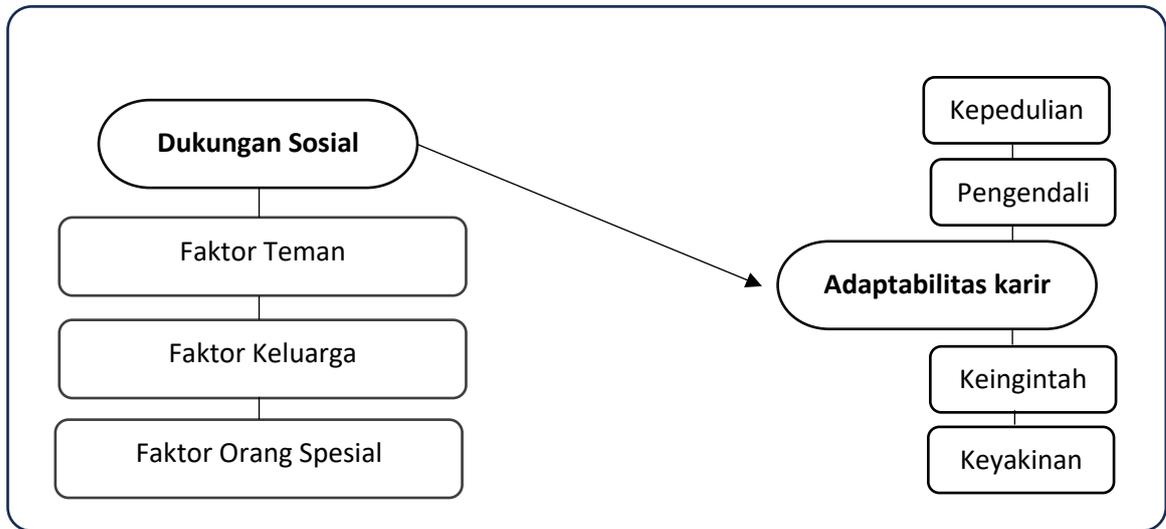
Adaptabilitas karir adalah kemampuan individu untuk siap menghadapi tugas-tugas dalam pekerjaan serta untuk berpartisipasi dalam lingkungan kerja, termasuk kesiapan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi kerja dan dunia kerja, baik yang diantisipasi maupun yang tidak (Savickas, 1997).

Fokus penelitian ini adalah pada kemampuan beradaptasi karir siswa, karena kemampuan beradaptasi karir sangat penting bagi siswa untuk bersaing dan mengarahkan pengembangan karir mereka di pasar kerja masa depan. Kemampuan

beradaptasi seorang individu pada hakikatnya dipengaruhi oleh adanya dukungan sosial dalam kehidupannya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Zimet et al., 1988), individu yang menerima bantuan dari orang lain di sekitarnya seperti orang tua, teman, dan orang spesial merupakan bentuk dari bantuan sosial. Seseorang yang secara fundamental menerima dukungan sosial yang memadai cenderung memiliki kemampuan yang baik dalam beradaptasi dengan karir mereka.

Menurut (Zimet et al., 1988)), dimensi keluarga yang berhubungan dengan kemampuan beradaptasi bisa saja berasal dari dalam keluarga, seperti ayah, ibu, saudara kandung, kakek dan nenek, dan lain-lain. Apabila seseorang mengalami kekurangan atau ketiadaan dukungan dari keluarga, hal ini akan berdampak negatif terhadap tingkat adaptasi karirnya (Creed et al., 2009). Dengan mempertimbangkan adanya dukungan sosial yang signifikan, dapat disimpulkan bahwa individu memiliki potensi untuk mengembangkan kemampuan adaptasi karir yang efektif.

Dimensi kemampuan beradaptasi karir berikutnya adalah pengaruh keterikatan individu dan dukungan positif dari teman atau sahabatnya, yang dapat berkontribusi pada pengalaman emosional yang lebih positif. Hal ini juga berpengaruh signifikan terhadap kemampuan adaptasi karir individu (Hirschi, 2009)



**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Konseptual**

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dimensi dukungan sosial yang signifikan dalam kemampuan beradaptasi karir merupakan faktor penting dalam meningkatkan kemampuan beradaptasi karir individu, karena setiap individu pasti memiliki individu tertentu yang mereka hargai dan ingin dukungannya. Maka dari itu adanya dukungan yang berasal dari hubungan khusus seperti pasangan, sahabat, dan orang-orang yang dihargainya sangatlah penting.

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa semester akhir Fakultas Psikologi UIN Malang.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Penelitian ini nantinya menggunakan data numerik yang diuji secara statistik untuk memberikan jawaban atas pertanyaan atau hipotesis yang telah ditentukan dan untuk memprediksi bagaimana satu variabel akan mempengaruhi variabel lainnya (Maskurin, 2015). Metode yang digunakan dalam penelitian kuantitatif melibatkan penggunaan random sampling atau penggunaan serangkaian instrumen penelitian kuantitatif untuk menguji validitas hipotesis (Sugiyono, 2018). Sehingga bila dalam penelitian ini nantinya data yang digunakan adalah numerik sehingga pendekatan yang lebih tepat untuk dilakukan adalah kuantitatif daripada kualitatif.

Apabila dikaji lebih mendalam sesuai dengan jenis permasalahan yang diteliti, maka nantinya penelitian ini akan dikategorikan kedalam penelitian korelasional. Tujuan dari penelitian berjenis korelasional adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh antar dua variabel atau lebih. Kemudian untuk menunjang tepatnya penelitian nantinya desain penelitian ini akan menggunakan rumus Regresi Linier Sederhana (Arikunto, 2010).

### **B. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

#### **1. Populasi dan Sampel**

Sebelum dilakukan penelitian perlu di ketahui yaitu populasi dan sampel yang mana populasi merupakan jumlah keseluruhan subjek penelitian yang nanti akan ditelusuri (Sugiyono, 2018). Sedangkan sampel merupakan bagian dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2018). Nantinya dalam

penelitian ini yang menjadi populasi adalah Mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Malang (Angkatan 2018-2020) yang berjumlah 419 mahasiswa per tanggal 12 Oktober 2023 (Laporan Registrasi Semester Ganjil Tahun Akademik 2023/2024). Penjelasan teori dari (Arikunto, 2010) bila populasi atau subjek penelitian tidak lebih dari 100 sebaiknya mengambil seluruh jumlah populasi. Namun Dalam penelitian ini didapatkan bahwa populasi berjumlah 419 mahasiswa. yang mana, bila subjek penelitian yang terlalu banyak maka cukup diambil 10%-15% atau 20-25, 30, 35% (Arikunto, 2010). Sehingga dari jumlah populasi yaitu 419 mahasiswa, yang akan dijadikan sampel penelitian sejumlah 84 mahasiswa yaitu hasil pembulatan hitungan 20% dari 419 mahasiswa.

## **2. Teknik pengambilan Sampel**

Sampel merupakan bagian dari keseluruhan populasi yang memiliki karakteristik serupa, atau merupakan sejumlah kecil individu dari populasi yang diambil dengan metode tertentu agar dapat mewakili populasi secara umum (Siyoto, 2015). Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dengan penggunaan teknik *purposive sampling*. Metode *non-probability* sampling ini mengartikan bahwa setiap individu yang ada di dalam populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel penelitian (Sugiono, 2010). Purposive sampling ialah teknik penentuan sampel dengan di tetapkannya kriteria tertentu sebagai pertimbangan menjadi sampel (Sugiyono, 2018). Teknik ini digunakan dengan alasan untuk penelitian yang memang tidak mengeneralisasi semua sampel (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini nantinya kriteria yang digunakan yaitu pertama,

mahasiswa aktif Fakultas Psikologi UIN Malang. Kedua Mahasiswa semester akhir yang telah mengambil skripsi pada pemasaran mata perkuliahan.

### **C. Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat dua variable yaitu Independen dan Dependen. Pada variabel independent dapat yang memberikan pengaruh atau menjadi sebab perubahan pada variable dependen. Dalam penelitian ini variabel independent adalah dukungan sosial (X). Kemudian dengan adanya variable independent maka akan ada variable dependen yaitu sesuatu yang dipengaruhi oleh variable independent. Variabel ini biasa disebut dengan variable *output*, kriteria atau konsekuen. Dalam penelitian ini yang menjadi variable dependen adalah adaptabilitas karir (Y).

### **D. Definisi Operasional**

Dalam setiap penelitian perlu memiliki batasan-batasan yang jelas dalam proses pengukurannya. Sehingga diperlukan penjabaran pengertian dari setiap masing-masing variabel yang diukur dalam bentuk definisi operasional. Definisi operasional menurut pengetahuan (Azwar, 2009) ialah sesuatu yang mendefinisikan variable sesuai dengan karakteristiknya yang dapat diamati. Konsep ini tentu penting dalam sebuah penelitian karena akan mampu menjelaskan kebenaran yang ada dilapangan.

#### **1. Adaptabilitas Karir**

Adaptabilitas karir dapat diartikan suatu kesiapan yang mahasiswa akhir miliki dalam dalam mengatasi hambatan dan rintangan ketika menempuh kehidupan berkarir. Tinggi rendahnya kemampuan adaptabilitas karir

mahasiswa semester akhir Fakultas Psikologi UIN Malang diukur menggunakan skala *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) International Form* yang digagas oleh Savickas dan Porfeli, 2016) meliputi aspek *career concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Semakin tinggi perolehan skor yang didapatkan menandakan semakin tinggi pula kemampuan adaptabilitas karir mereka.

## **2. Dukungan Sosial**

Dukungan sosial ialah upaya orang-orang disekitar mahasiswa semester akhir untuk memberikan perhatian dan bantuan yang bertujuan untuk memperkuat aspek emosional, kognitif dan perilaku mahasiswa tersebut. Tinggi rendahnya dukungan sosial yang di dapatkan seseorang dapat diukur menggunakan skala *Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS)* yang dikembangkan oleh (Zimet et al., 1988) yang berada dalam dimensi keluarga, teman, dan orang special. Semakin tinggi skor yang didapatkan menandakan dukungan sosial yang mereka dapatkan juga semakin tinggi.

## **E. Pengumpulan Data**

### **1. Teknik Pengumpulan Data**

Digunakan skala yang spesifik dalam penelitian ini untuk setiap variable yang ada. Model numerik yang cocok dan akan digunakan dalam penelitan adalah skala likert. Sejak pemberian skala pada responden, mereka diminta untuk menanggapi semua pernyataan yang dipaparkan dan mereka anggap

cocok dengan pribadi mereka. Pengaplikasian alat ukur ini terbagi menjadi dua kategori pertama pernyataan positif dan yang kedua pernyataan negative. Selain itu model alat ukur ini tercantum empat kategori dalam pemberian jawabannya mulai dari yang paling tinggi hingga rendah. Keempat kategori tersebut berupa pilihan: sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai. Berikut adalah tabel skala likert.

**Tabel 3. 1**  
**Skala Likert**

<b>Pilihan pernyataan</b>	<b>Favourable (F)</b>	<b>Unfavourable (UF)</b>
Sangat Sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Tidak Sesuai	2	3
Sangat Tidak Sesuai	1	4

## **2. Instrumen Pengumpulan Data**

### **a. Skala Adaptabilitas Karir**

Dalam pengumpulan data pengukuran adaptabilitas karir pada penelitian ini menggunakan skala adaptasi milik Mark L. Savickas dan Profeli yang merupakan seorang pakar psikologi pada bidang konseling karir. Skala *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)* digunakan untuk meninjau adabtabilitas karir seseorang dan telah diujikan di 13 negara berbeda (Savickas & Porfeli, 2013). Alat ukur ini disusun berdasarkan empat dimensi adaptabilitas karir yaitu: (*Career concern*) kepedulian karir, pengendalian diri (*Control*), keingintahuan (*Coriousity*) dan keyakinan terhadap karir (*Confidence*). Dengan menggunakan

skala likert yang setiap responnya responden diminta memilih empat tingkatan kategori yaitu: sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai.

Berikut tabel *blue print Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)*:

**Tabel 3. 2**  
**Blue Print Skala Adaptabilitas Karir**

No	Dimensi	Indikator	aitem
			Favourabel
1	Kepedulian Karir	Kesadaran karir	1. Saya memikirkan seperti apa masa depan saya nantinya
			2. Saya menyadari bahwa pilihan hari ini menentukan masa depan saya
			6. Saya peduli dengan karir saya
		Perencanaan karir	4. Saya peduli dengan pilihan pendidikan dan karir yang harus saya ambil
			5. Saya merencanakan bagaimana mencapai tujuan saya
			3. Saya mempersiapkan masa depan saya
2	Pengendalian Karir	Tanggung jawab karir	9. Saya bertanggung jawab atas tindakan saya
			8. Saya membuat keputusan saya sendiri
			11. Saya mengandalkan diri saya sendiri
		Kemauan karir	10. Saya mempertahankan keyakinan saya
			7. Saya optimis dengan karir saya
			12. Saya melakukan apa yang baik untukku
3	Keingintahuan karir	Mencoba hal baru	13. Saya menjelajahi seputar karir di sekeliling saya
			18. Saya merasa penasaran tentang peluang baru
			14. Saya mencari peluang untuk mengembangkan diri
		Mencari informasi	16. Saya mengamati berbagai cara ketika melakukan sesuatu
			15. Saya menyelidiki masing-masing opsi sebelum menentukan pilihan
			17. Saya menyelidiki secara mendalam pertanyaan yang saya miliki
4	Keyakinan karir	Tekun dalam tugas	19. Saya melakukan tugas secara efisien
			22. Saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya
			20. Saya berhati-hati agar melakukan sesuatu dengan baik
		Kegigihan	23. Saya bisa mengatasi hambatan
			21. Saya mempelajari keterampilan baru
			24. Saya bisa menyelesaikan masalah
total			24

## b. Skala Dukungan Sosial

Dalam pengumpulan data pengukuran dukungan sosial menggunakan skala *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) dalam pengerjaanya. Dikembangkan oleh (Zimet et al., 1988) dengan tujuan mengukur dukungan sosial yang diperoleh seseorang. Skala ini pernah diujikan pada 275 mahasiswa di *Duke University*. Pada isinya terdapat 12 aitem, dengan butir-butir pertanyaan yang didasarkan pada *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS). Pada awalnya pembuatannya skala ini berjumlah 24 aitem yang mencakup hubungan dengan teman, keluarga, orang special, popularitas sosial, penghargaan, dan terakhir hubungan langsung adanya persepsi dukungan sosial (Savickas, 2005). Setelah dilakukan analisis menggunakan teknik (*Confirmatory Factor Analysis*), aitem yang tidak memiliki hubungan seperti popularitas sosial, penghargaan, dan persepsi langsung dukungan sosial pada akhirnya dieliminasi.

Dalam alat skala ini, juga dilakukan adaptasi dan modifikasi terhadap kategori jawaban yang awalnya berkisar antara 1 (sangat tidak setuju) hingga 7 (sangat setuju), telah diubah menjadi berkisar dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 4 (sangat setuju). Penyesuaian ini dilakukan untuk memfasilitasi analisis yang efektif dan untuk menghindari responden indonesia yang memiliki tipikal memilih tanggapan netral. Berikut ini disajikan tabel yang berisi *blue print* dukungan sosial:

**Tabel 3. 3**  
**Blue Print Skala Dukungan Sosial**

No	Dimensi	Indikator	Aitem
1	Keluarga	Mendapat pemecahan masalah melalui keluarga	3. Keluarga saya sangat berusaha untuk membantu saya.
			11. Keluarga saya mau membantu saya untuk membuat keputusan
			8. Saya dapat menceritakan permasalahan saya kepada keluarga saya.
		Mendapat dukungan dan bantuan emosional dari keluarga	4. Saya mendapatkan dukungan emosional dan bantuan yang saya butuhkan dari keluarga saya
2	Teman	Mendapat bantuan dari teman	6. Teman-teman saya sangat berusaha membantu saya
			7. Saya bisa mengandalkan teman-teman ketika terjadi sesuatu yang tidak diinginkan
		Memperoleh strategi <i>coping</i> yang efektif melalui teman	12. Saya dapat menceritakan masalah saya kepada teman-teman saya.
		Berbagi kesulitan bersama teman	9. Saya memiliki teman-teman untuk berbagi suka dan duka
3	Orang spesial	Merasa dihargai dan dipercaya	2. Ada seseorang yang spesial yang dengannya saya dapat berbagi suka dan duka
			10. Ada seseorang yang spesial dalam hidup saya yang peduli mengenai perasaan saya.
		Merasa orang lain bisa nyaman dengan individu	5. Saya mempunyai orang spesial yang menjadi sumber kenyamanan saya
			1. Ada orang spesial yang selalu ada ketika saya membutuhkannya
total			12

## **F. Teknik Analisa Data**

Pada penelitian kuantitatif seperti ini maka diperlukan pengolahan seluruh data responden maupun sumber data lainnya baru akan dilakukan proses analisis data. Proses yang berjalan nantinya mencakup berbagai tahap yang dikerjakan secara berurutan mulai dari mengelompokkan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan tabulasi data sesuai dengan variabel yang ada dari seluruh responden, memberikan sajian data pada setiap variabel yang diteliti, hingga melakukan perhitungan dan penyederhanaan terkait interpretasi agar menjawab rumusan masalah.

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi dimana mengandung uji normalitas, uji linieritas, dan terakhir, uji hipotesis menggunakan uji rank spearman.

## **G. Uji Validitas dan Reabilitas**

### **1. Validitas**

Definis dari validitas sendiri merupakan konsep yang digunakan untuk mengukur sejauh mana sebuah alat tes mampu mengukur atribut yang akan diukur (Azwar, 2009). Alat ukur baru bisa di katakan baik dan valid bila mampu mengukur dengan tepat dan akurat variable yang aka diukur. Tes validitas inilah yang nanti akan mengevaluasi alat ukur tersebut apakah memiliki ketepatan yang baik dalam mengukur variabel dalam penelitian secara presisi. Uji validitas ini yang nantinya akan berguna untuk mengetahui apakah kuisisioner yang diberikan kepada responden untuk mengukur variable sudah sesuai.

Data yang valid dapat dilihat melalui nilai *Corrected Item-Total Correlation*

atau biasa disebut dengan r-hitung. Nantinya r-hitung akan dibandingkan dengan r-tabel. Bila ditemui r-hitung bernilai lebih besar dibandingkan nilai r-tabel, maka aitem tersebut baru dikatakan sah atau valid. Namun sebaliknya bila nilai r-hitung lebih kecil bila dibandingkan nilai r-tabel maka aitem yang digunakan dikatakan tidak sah atau valid (Azwar, 2009). Untuk mengetahui itu nantinya akan dilakukan analisis data menggunakan bantuan software SPSS.

## 2. Reliabilitas

Sebuah hasil pengukuran data baru dapat dipercaya bila indeks alat ukur tersebut dinilai reliabel. Ketepatan dan kebergunaan alat ukur dapat ditinjau melalui tingkat konsistensi yang tinggi bila alat ukur tersebut di uji didalam kelompok subjek yang sama dengan menggunakan aspek yang sama pula (Azwar, 2009).

Rumus dalam mengukur nilai koefisien reliabilitas menggunakan cara hitungan nilai alpha, sebagaimana berikut:

$$a = \left[ \frac{n}{n-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

- $a$  = Reabililtas
- $n$  = Banyaknya aitem
- $\sum \sigma_b^2$  = Varians pada setiap skor aitem
- $\sigma_t^2$  = Varians skor total

Pada penerapannya, reliabilitas diterjemahkan dalam bentuk koefisien reliabilitas atau bisa di tampilkan dengan huruf ( $a$ ), nilai ini akan berkisar pada angka 0 hingga 1,00. Nilai koefisien reliabilitas yang memperoleh angka hampir

atau mendekati 1,00 memiliki makna adanya tingkat reliabilitas yang semakin tinggi, begitu pula sebaliknya nilai koefisien reliabilitas yang menjauh dari 1,00 atau mendekati nilai 0 maka dapat di nyatakan nilai koefisien reliabilitas bernilai semakin rendah (Azwar, 2009).

### 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Hasil uji validitas dan reliabilitas Skala Dukungan Sosial

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas skala dukungan sosial didapatkan dari 12 aitem seluruh aitem dikatakan valid. Pengujiannya menggunakan uji validitas pearson yang mana nilai r-hitung akan dibandingkan dengan nilai r-tabel. Dasar penghitungannya di ambil dari jumlah  $n = 85$  maka ditentukan bahwa r-tabel senilai 0,2108 akan digunakan sebagai perbandingan. Bila r-hitung bernilai lebih besar dari 0,2108 maka aitem bisa dikatakan valid. Pada alat ukur ini didapati hasil uji validitas sebagai berikut:

**Tabel 3. 4**  
**Hasil Uji Validitas Skala Dukungan Sosial**

Nomor aitem	r-tabel	r-hitung
Aitem 1	0,2108	0,701
Aitem 2	0,2108	0,713
Aitem 3	0,2108	0,502
Aitem 4	0,2108	0,400
Aitem 5	0,2108	0,714
Aitem 6	0,2108	0,622
Aitem 7	0,2108	0,606
Aitem 8	0,2108	0,472
Aitem 9	0,2108	0,594
Aitem 10	0,2108	0,731
Aitem 11	0,2108	0,515
Aitem 12	0,2108	0,574

Sedangkan pada uji reliabilitas untuk skala yang digunakan yaitu skala

dukungan sosial ditemukan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,836 yang bermakna skala dukungan sosial dikatakan reliabel karena sangat mendekati angka 1,00. Berikut paparan data uji reliabilitas pada software SPSS.

**Tabel 3. 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas Skala Dukungan Sosial**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Dukungan Sosial	0,836	12

b. Hasil uji validitas dan reliabilitas Skala Adaptabilitas Karir

Berdalih pada hasil uji validitas dan reliabilitas alat ukur adaptabilitas karir, dari keseluruhan aitem yang berjumlah 24 aitem semuanya dikatakan valid. Dengan menggunakan uji validitas pearson prosesnya adanya nilai r-hitung akan dibandingkan dengan r-tabel sesuai dengan ketentuan. Melihat jumlah  $n = 85$  maka dapat diambil ketentuan bahwa nilai r-tabel yang akan digunaka bernilai 0,2108. Dari rumusan ini dapat ditinjau bila r-hitung lebih besar dari pada ketetaooan nilai r-tabel maka aitem dapat di katakana sah atau valid. Setelah penghitungan hasil uji validitas yang didapatkan sebagai berikut:

**Tabel 3. 6**  
**Hasil Uji Validitas Skala Adaptabilitas Karir**

Nomor Aitem	r-tabel	r-hitung
Aitem 1	0,2108	0,638
Aitem 2	0,2108	0,654
Aitem 3	0,2108	0,624
Aitem 4	0,2108	0,655
Aitem 5	0,2108	0,768
Aitem 6	0,2108	0,750
Aitem 7	0,2108	0,536
Aitem 8	0,2108	0,701
Aitem 9	0,2108	0,737
Aitem 10	0,2108	0,734

Aitem 11	0,2108	0,518
Aitem 12	0,2108	0,638
Aitem 13	0,2108	0,668
Aitem 14	0,2108	0,719
Aitem 15	0,2108	0,774
Aitem 16	0,2108	0,731
Aitem 17	0,2108	0,638
Aitem 18	0,2108	0,617
Aitem 19	0,2108	0,678
Aitem 20	0,2108	0,622
Aitem 21	0,2108	0,509
Aitem 22	0,2108	0,499
Aitem 23	0,2108	0,672
Aitem 24	0,2108	0,532

Setelah uji validitas juga dilakukan uji reliabilitas pada skala adaptabilitas karir. Hasil uji itu menunjukkan perolehan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,930 yang berarti skala dukungan sosial dikatakan reliabel karena sangat mendekati angka 1,00. Paparan hasil uji reliabilitas pada software SPSS sebagai berikut.

**Tabel 3. 7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Skala Adaptabilitas Karir**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Adaptabilitas Karir	0,940	24

#### **H. Uji Asumsi**

Dalam sebuah penelitian sebelum di lakukan uji hipotesis maka perlu dilakukan uji asumsi. Hal ini berguna untuk menentukan apakah uji hipotesis nantinya menggunakan uji statistik parametrik atau non parametrik. Untuk menentukan kedua hal itu maka perlu diketahui syarat untuk menentukan salah satunya yaitu dalam (Sugiyono, 2018) dijelaskan bahwa syarat uji statistik parametrik baru dapat dilakukan bila data berdistribusi normal dan hubungan antar

variabelnya linier. Bila dari kedua syarat tersebut salah satunya tidak terpenuhi maka uji yang dilakukan adalah uji non parametrik dan tidak dapat menggunakan uji parametrik. Sehingga dalam penelitian ini akan dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari proses uji normalitas dan uji linieritas untuk mengetahui uji apa yang akan digunakan untuk kelangkah uji hipotetik. Kemudian didapati masing-masing pengujian asumsi klasik sebagai berikut.

### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah prosedur pengujian yang digunakan untuk memahami bagaimana data dari studi empiris didistribusikan. Pada penelitian ini uji akan dilakukan dengan teknik uji analisis *One Sample Kolmogorov-Smirnov* yang dilakukan menggunakan bantuan software SPSS. Bila nilai signifikansi yang didapatkan  $> 0,05$  maka bisa diartikan bahwa data sudah berdistribusi normal (Sujarweni, 2014).

### **2. Hasil Uji Normalitas**

Uji asumsi normalitas, uji disini untuk melihat variabel Y (dukungan sosial) apakah terbukti berdistribusi normal terhadap variabel X (adaptabilitas karir). Hal ini dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, terdapat distribusi normal pada variabel X, variabel Y, atau keduanya. Sebagai kriteria pengujian apabila Signifiaksi  $> 0,05$  maka nilai residual yang didapat dikatakan berdistribusi normal, begitupun sebaliknya jika signifikansi yang didapat  $< 0,05$  maka nilai residual tidak bisa dikatakan berdistribusi normal atau berarti tidak normal (Sugiyono, 2018). Setelah dilakukan pengujian hasil uji normalitas yang didapat sebagai berikut:

**Tabel 3. 8**  
**Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov**

N		85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	8,05570933
Most Extrem Differences	Absolute	,086
	Positive	,086
	Negative	-,065
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,180 <sup>c,d</sup>

- a. Test disstribution is Normal.
- b. Calcullated from data.
- c. Liliefors Significance Correction.

Dari paparan hasil uji yang dilakukan diperoleh nilai signifikansi dalam uji normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov* sebesar  $0,180 > 0,05$ . Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai residual dalam penelitian telah berdistribusi normal

### 3. Uji Linieritas

Secara teoritis untuk mengetahui sifat linier antara beberapa variabel dapat dilakukan salah satunya dengan melakukan uji linieritas. Makna dilakukannya uji linieritas ini untuk melihat apakah kurva linier yang terbentuk mengikuti kenaikan atau penurunan pada variabel bebas di ikuti juga oleh kenaikan dan penurunan variabel lainnya. Nantinya pada penelitian akan dilakukan uji linieritas antar variabel X dan variabel Y dengan bantuan software SPSS.

#### 4. Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas berguna untuk mengkonfirmasi ada tidaknya linieritas antara variabel bebas dan terikat. Dalam pengujian ini perlu dilakukan uji T dan uji F (Anova). Jika data pada nilai *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan linier pengaruh antara dua variabel. Namun jika ditemukan sebaliknya *Deviation from Linearity* lebih kecil dari 0,05 diartikan pengaruh antara kedua variabel tidak linier. Hubungan tersebut dipaparkan dalam tabel berikut:

**Tabel 3. 9**  
**Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov**

Model	F	Signifikansi	Keterangan
<i>Deviation from Linearity</i>	1,471	,125	Linier

Dari hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa data dikatakan linier karena memiliki nilai *Deviation from Linearity* sebesar  $0,125 > 0,05$

#### I. Analisis Data

Analisis data sejatinya adalah kegiatan atau proses penyederhanaan dan penyajian data dengan tampilan dan bentuk yang mudah dipahami dan diinterpretasikan (Silalahi, 2009). Mengingat penelitian yang digunakan menggunakan metode kuantitatif maka penyederhanaan yang akan dilakukan akan berbentuk pemodelan statistic. Data analisis akan ditampilkan dalam bentuk numerik. Dari model numerik itu kemudian akan dijelaskan secara deskriptif.

- a. Menentukan mean dengan rumus:

$$\mu = \frac{1}{2}(i_{max} + i_{min})\sum k$$

Keterangan:

$\mu$  = Rarata Hipotetik

$i_{max}$  = Skor maximal

$i_{min}$  = Skor minimal

$\sum k$  = Jumlah aitem

- b. Menentukan standar deviasi:

$$SD = \frac{1}{6}(X_{max} - X_{min})$$

Keterangan:

$SD$  = Rerata Hipotetik

$X_{max}$  = Skor maksimal

$X_{min}$  = Skor minimal

- c. Menentukan ketegorisasi:

Tinggi :  $X \geq (M + 1SD)$

Sedang :  $(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$

Rendah :  $X < (M - 1SD)$

- d. Setelah didapati mean dengan standart deviasi, akan dilaukan perhitungan dengan rumusan prosentase sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Angka Prosentase

F = Frekuensi

N = Jumlah Frekuensi

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Orientasi Kancan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir Fakultas Psikologi UIN Malang. Subjek yang dijadikan sampel penelitian ini merupakan mahasiswa tahun ajaran 2018-2020 yang telah memenuhi kriteria subjek penelitian. Lokasi penelitian berada di Fakultas Psikologi UIN Malang yang beralamat di Jalan Gajayana No. 50 Kec. Lowokwaru, Kota Malang. Fakultas Psikologi UIN Malang ini mulai berdiri sejak tahun 1997.

### **B. Pelaksanaan Penelitian**

#### **1. Waktu, Tempat, dan Subjek Penelitian**

Penelitian sebagian besar dilakukan secara online melalui *link google-form* pada tanggal 7 November 2023 dengan bantuan media penyebaran berupa aplikasi media sosial seperti *whatsapp*, Instagram, dan telegram. Skala disebarkan kepada semua mahasiswa yang berada dalam populasi penelitian yaitu mahasiswa fakultas psikologi angkatan 2020-2018 yang berjumlah 419 orang. Namun yang menjadi subjek ialah responden yang memiliki kesesuaian dengan kriteria penelitian yaitu pertama, mahasiswa aktif fakultas psikologi dan kedua, mahasiswa yang sudah mengambil skripsi pada pemasaran mata kuliah. Dari total keseluruhan populasi yang ada dengan di berlakukannya teknik kriteria atau *Purposive Sampling* dan

ketentuan pengambilan subjek 20% dari populasi didapati sebanyak 85 mahasiswa yang menjadi responden penelitian.

## **2. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data**

Pada tanggal yang telah ditentukan dilakukan penyebaran kuisioner alat ukur berbentuk *link google-form* yang bantuan penyebarannya menggunakan media sosial seperti *whatsapp*, Instagram, dan telegram guna mempermudah penyebaran dengan fitur-fitur yang ada di dalam aplikasi tersebut seperti fitur *Chat Group* dan *chatting* personal kepada beberapa responden.

Penggunaan media online dalam penyebaran kuisioner penelitian ini telah sesuai dengan kaidah-kaidah dan kode etik psikologi dimana calon responden telah di kenalkan dengan identitas peneliti serta mendapat penjelasan akan tujuan penelitian. Selain itu disampaikan juga kepada calon responden terkait kriteria dan tata cara pengerjaan dan pengisian kuisioner yang peneliti ajukan. Pada akhir pembukaan calon responden diberikan *inform concent* pertanda persetujuan terkait ketersediaan menjadi responden dengan ditandai meng-klik tanda setuju sebelum alat ukur diberikan.

Sejumlah 85 subjek penelitian menyatakan bersedia dalam berpartisipasi menjadi responden penelitian. Dibuktikan dengan persetujuan seperti ketersediaan subjek mengisi kuisioner dan melengkapi identitas dengan baik dan jujur, terdiri dari: nama, nomor induk mahasiswa,

dan jenis kelamin. Setelah mengisi identitas subeik juga melanjutkan pengisian kuisisioner skala penelitian dukungan sosial yang berjumlah 12 aitem serta skala adaptabilitas karir yang berjumlah 24 aitem.

### 3. Hasil Penelitian

Sebelum melanjutkan arah penelitian kepada jawaban dari rumusan masalah, data penelitian harus dilakukan uji asumsi guna mengetahui apakah data yang diteliti telah berdistribusi normal dan linier terlebih dahulu. Uji asumsi ini akan menentukan keabsahan data dan metode uji hipotesis yang perlu dilakukan. Hasil uji normalitas dan linieritas adalah sebagaimana berikut:

**Tabel 4. 1**  
**Rangkuman Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Mean	SD	p	Keterangan
Dukungan Sosial	36,6235	5,52909	0,053	Normal
Adaptabilitas Karir	77,9765	9,73821	0,200	Normal

Keterangan:

Mean : Nilai rerata

SD : Standart Deviasi

P : Signifikansi

Penggunaan teknik *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test* dilakukan untuk menguji Normalitas data penelitian. Berdasarkan hasil uji data yang diperoleh data dalam penelitian ini tergolong dalam ata yang berdistribusi normal, hal ini diketahui ketika nilai signifikansi pada tiap variabel bernilai lebih dari 0,05. nilai signifikansi yang diperoleh variabel dukungan sosial

sebesar 0,053 dan variabel adaptabilitas karir memperoleh nilai sebesar 0,060.

**Tabel 4. 2**  
**Rangkuman Hasil Uji Linieritas**

Model	F	Signifikansi	Keterangan
<i>Deviation from Lineritiry</i>	1,471	,125	Linier

Keterangan:

F : F Hitung

Sig. : Signifikansi

Uji linieritas dilakukan menggunakan teknik uji F (Anova). Setelah dilakukan uji F maka dapat diketahui bahwa data antar variabel dinyatakan linier. Kesimpulan ini diambil berdasarkan nilai *Deviation from Lineritiry* yang ditemukan memenuhi standart dapat dikatakan linier. Dibuktikan dengan perolehan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,125 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga sesuai teori bahwa data dapat dikatakan linier bila nilai  $P > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data antar variabel linier.

#### **4. Analisis Kategorisasi**

Kategorisasi akan didasarkan pada hasil penelitian, asumsinya skor individu dalam kekelompok menjadi estimasi terhadap skor idnvidu pada populasi, dari situ maka aka nada asumsi bahwa skor individu dalam populasi telah terdistribusi normal (Azwar, 2009). Nantinya kategorisasi dalam penelitian ini akan di buat kedalam bentuk ordinal yaitu pengakategorisasian yang menempatkan setiap individu ke dalam beberapa kelompok yang berjenjang pada tiap posisinya menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2009).

Kedua variabel yaitu dukungan sosial dan adaptabilitas karir akan dikategorisasikan kedalam tiga tingkatan yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Akan digunakan Analisa deskriptif pada penelitian ini dengan proses yang akan dibantu dengan software SPSS. Penghitungan ini didasarkan pada melihat nilai mean dan standart deviasi yang nantinya kan diperoleh hasil anasila deskripstif sebagai sebagai berikut.

**a. Analisa data dukungan sosial**

Dibawah ini merupakan data variabel (X) penelitian yaitu variabel dukungan sosial pada mahasiswa akhir fakultas psikologi UIN Malang yang dipaparkan dalam penjelasan berikut

1) Mencari mean (M) dan standart deviasi (SD)

Dalam mencari mean dan standart deviasi sebuah penelitian lebih mudah bila dipaparkan dalam bentuk table. Isi tabel tersebut mencakup mean dan standart deviasi dari kedua macam norma yaitu norma hipotetik dan norma empirik. Setelah dicari kemudian ditemukan nilai data sebagai berikut.

**Tabel 4. 3**  
**Deskripsi Statistik Data Dukungan Sosial**

Norma	MIN	MAX	M	SD
Norma Hipotetik	12	48	30	6
Norma Empirik	20	48	36,6	5,5

2) Menentukan kategorisasi

Penentuan kategorisasi variabel adaptabilitas karir dilakukan melalui penghitungan menggunakan rumus dan dipaparkan dalam tabel berikut.

**Tabel 4. 4**  
**Kategorisasi Dukungan Sosial**

Kategori	Norma	Hasil
Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$	$X \geq 36$
Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$24 \leq X < 36$
Rendah	$X < (M - 1SD)$	$X < 24$

3) Menentukan persentase

Upaya mengetahui persentase dapat dilakukan dengan rumus berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Angka Persentase

F = Frekwensi

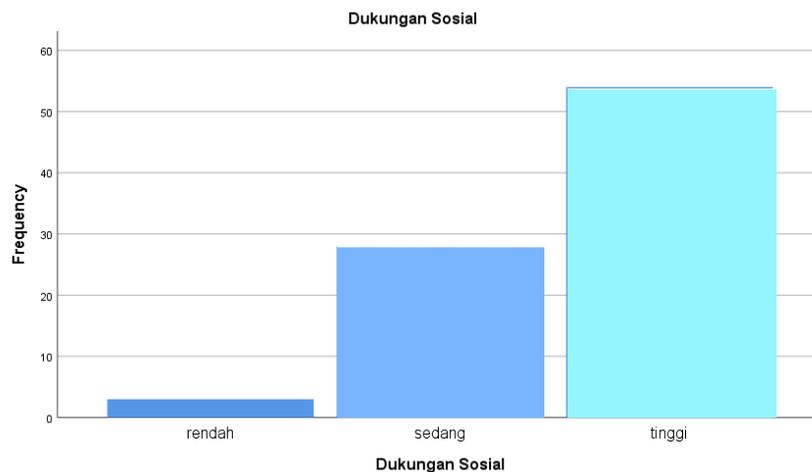
N = Jumlah Frekwensi

Dari hasil hitungan tersebut dapat diketahui hasil persentase dari setiap tingkatan variabel dukungan sosial pada mahasiswa dalam paparan tabel hasil sebagai berikut.

**Tabel 4. 5**  
**Frekuensi dan Prosentase Dukungan Sosial**

Kategori	Frekuensi	Persen
Tinggi	54	63,5%
Sedang	28	32,9%
Rendah	3	3,5%
Total	85	100%

Dari hasil yang diperoleh pada analisis persentase data variabel penelitian dukungan sosial didapatkan bahwa responden yang memperoleh kategori dukungan sosial yang tinggi sebesar 63%, angka tersebut didasarkan pada jumlah frekuensi sebanyak 54 mahasiswa. Pada kategorisasi dukungan sosial tingkat sedang ditemukan sebesar 32,9%, angka tersebut didapat pada temuan mahasiswa sebanyak 28 orang. Sedangkan sisanya diperoleh persentase kategorisasi sebesar 3,5% yang di dalamnya terdapat sebanyak 3 orang mahasiswa. Temuan hasil ini kemudian disederhanakan ke dalam bentuk diagram sebagai berikut.



**Gambar 4. 1**  
**Diagram Dukungan Sosial**

Sehingga menurut paparan data di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas mahasiswa semester akhir UIN Islam Negeri

Maulana Malik Ibrahim Malang memiliki dukungan sosial yang tergolong kedalam kategorisasi tinggi.

**b. Analisa data adaptabilitas karir**

Dibawah ini merupakan data variabel (X) penelitian yaitu variabel adaptabilitas karir pada mahasiswa akhir fakultas psikologi UIN Malang yang dipaparkan dalam penjelasan berikut.

1) Mencari mean (M) dan standart deviasi (SD)

Dalam mencari mean dan standart deviasi sebuah penelitian lebih mudah bila dipaparkan dalam bentuk tabel. Isi tabel tersebut mencakup mean dan standart deviasi dari kedua macam norma yaitu norma hipotetik dan norma empirik. Setelah dicari kemudian ditemukan nilai data sebagai berikut.

**Tabel 4. 6**  
**Deskripsi Statistik Data Adaptabilitas Karir**

Norma	MIN	MAX	M	SD
Norma Hipotetik	24	96	60	12
Norma Empirik	46	96	77,9	9,7

2) Menentukan kategorisasi

Penentuan kategorisasi variabel adaptabilitas karir dilakukan melalui penghitungan menggunakan rumus dan dipaparkan dalam tabel berikut.

**Tabel 4. 7**  
**Kategorisasi Adaptabilitas Karir**

Kategori	Norma	Hasil
----------	-------	-------

Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$	$X \geq 72$
Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$48 \leq X < 72$
Rendah	$X < (M - 1SD)$	$X < 48$

### 3) Menentukan persentase

Upaya mengetahui persentase dapat dilakukan dengan rumus berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Angka Persentase

F = Frekwensi

N = Jumlah Frekwensi

Dari hasil hitungan tersebut dapat diketahui hasil persentase dari setiap tingkatan variabel adaptabilitas karir pada mahasiswa dalam paparan tabel hasil sebagai berikut:

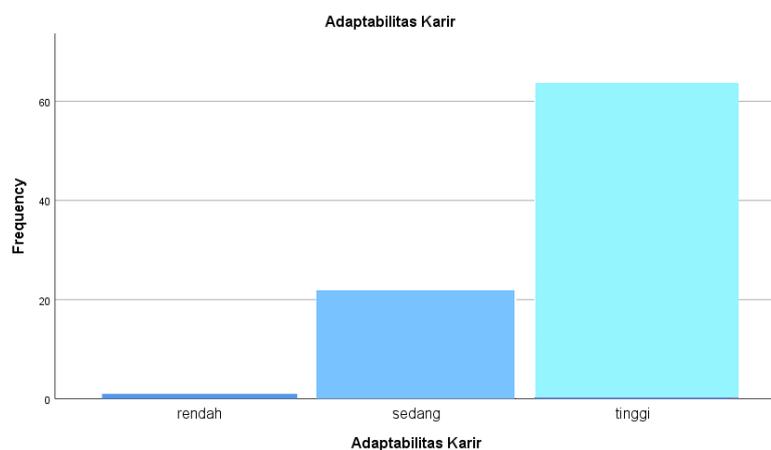
**Tabel 4. 8**  
**Frekuensi dan Prosentase Adaptabilitas Karir**

Kategori	Frekuensi	Persen
Tinggi	63	74,1%
Sedang	21	24,7%
Rendah	1	1,2%
Total	85	100%

Dari hasil yang diperoleh pada analisis persentase data variabel penelitian dukungan sosial didapatkan bahwa responden yang memperoleh kategori dukungan sosial yang tinggi sebesar 74,1%, angka tersebut didasarkan pada jumlah frekuensi sebanyak 63 mahasiswa. Pada kategorisasi dukungan sosial tingkat sedang ditemukan sebesar 24,7%, angka tersebut didapat pada temuan

mahasiswa sebanyak 21 orang. Sedangkan sisanya diperoleh persentase kategorisasi sebesar 1,2% yang di dalamnya terdapat sebanyak 1 orang mahasiswa. Temuan hasil ini kemudia

disederhanakan kedalam bentuk diagram sebagai berikut.



**Gambar 4.2**  
**Diagram Adaptabilitas Karir**

Sehingga menurut paparan data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas mahasiswa semester akhir Fakultas Psikologi UIN Malang memiliki adaptabilitas yang tergolong kedalam kategorisasi tinggi.

**c. Hasil perhitungan mean hipotetik dan empirik**

1) Mean hipotetik

Pada skala variabel dukungan sosial terdapat 12 jumlah aitem yang pada setiap butir aitemnya disampaikan dengan format bertingkat melalui skala likert yang terdiri dari 4 jawaban berbeda.

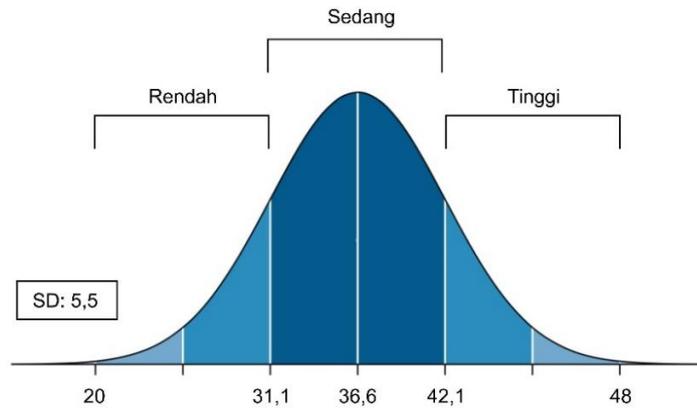
Sehingga mean hipotetik yang digunakan adalah 30 yaitu hasil perhitungan dari  $(12 \times 4 + 12 \times 1) : 2$ . Sedangkan jumlah butir yang digunakan pada skala adaptabilitas karir sejumlah 24 item dengan pengaplikasian skala likert dengan 4 kategori jawaban. Sehingga mean hipotetik yang digunakan adalah 60 yaitu hasil perhitungan dari  $(24 \times 4) + 24 \times 1) : 2$ .

## 2) Mean empirik

Berdasarkan hasil dari analisis data menggunakan software SPSS, ditemukan mean empirik pada variabel dukungan sosial sebesar 36,6235. Kemudian pada perhitungan variabel adaptabilitas karir ditemukan mean empirik sebesar 77,9765.

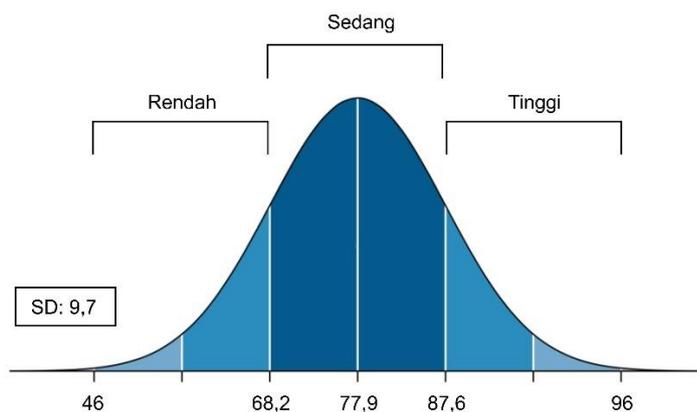
## 3) Kriteria

Untuk menentukan kriteria dapat dilakukan dengan cara memperhatikan besar hitungan pada standart deviasi pada setiap variabel penelitian dan melakukan perbandingan antara mean empirik dan mean hipotetik. Dari sinilah dapat diketahui kondisi tingkatan dukungan sosial dan adaptabilitas karir para mahasiswa semester akhir. Nilai standart deviasi yang diperoleh tiap variabel sendiri yaitu 5,52909 untuk dukungan sosial dan 9,73821 untuk adaptabilitas karir.



**Gambar 4.3**  
**Curva Kategorisasi Empirik Dukungan Sosial**

Dari paparan gambar tersebut akan ditarik kesimpulan bahwa bila mean hipotetik < mean empirik, dengan ketentuan bila selisihnya melebihi bilangan SD, maka dinyatakan bahwa dukungan sosial tergolong tinggi dan apabila mean hipotetik > mean empirik, dengan ketentuan bila selisihnya melebihi bilangan SD, maka dinyatakan bahwa dukungan sosial tergolong rendah.



**Gambar 4.4**  
**Curva Kategorisasi Empirik Adaptabilitas Karir**

Dari paparan gambar tersebut akan ditarik kesimpulan bahwa bila mean hipotetik < mean empirik, dengan ketentuan bila selisihnya melebihi bilangan SD, maka dinyatakan bahwa adaptabilitas karir tergolong tinggi dan apabila mean hipotetik > mean empirik, dengan ketentuan bila selisihnya melebihi bilangan SD, maka dinyatakan bahwa adaptabilitas karir tergolong rendah.

**Tabel 4. 9**  
**Perbandingan Mean Hipotetik dan Empirik**

Variabel	SD	Mean		Keterangan
Dukungan sosial	5,52909	30	36,6235	Tinggi
Adaptabilitas karir	9,73821	60	77,9765	Tinggi

Dari data berbagai paparan data yang disampaikan dapat disimpulkan bahwa melihat perbandingan kedua rata-rata yaitu mean hipotetik dan mean empirik dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian pada setiap variabelnya tergolong pada tingkat yang tinggi, baik tinggi dalam dukungan sosialnya maupun tinggi pada kemampuan adaptabilitas karirnya.

## 5. Pengujian Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah adanya pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UIN Malang. Sehingga untuk menjawab hipotesis tersebut perlu dilakukan uji korelasi regresi sederhana terhadap kedua variabel. Proses uji hipotesis

akan dilakukan dengan bantuan software SPSS. Ditemukan hasil uji regresi sederhana sebagai berikut:

**Tabel 4. 9**  
**Rangkuman Hasil Uji Analisis Regresi**

Pengaruh antar Variabel	R Square	F	Sig.
XY	0,316	38,291	0,000

Setelah dilakukan pengujian dan didapati hasil seperti paparan diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 38,291. Sedangkan tingkat signifikansi yang diperoleh menunjukkan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Darisini dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan dalam memprediksi variabel dukungan sosial. Sehingga dapat pula dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari variabel dukungan sosial (X) terhadap variabel adaptabilitas karir (Y).

Pada hasil perhitungan lain yaitu tingkat nilai korelasi antar variabel bebas dan terikat diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,316 hasil ini menandakan bahwa pengaruh yang diberikan variabel (X) dukungan sosial terhadap variabel terikat (Y) adaptabilitas karir sebesar 31,6%. Sehingga dari perolehan data signifikansi dan koefisien determinasi yang telah dipaparkan maka hipotesis diterima.

## **C. Pembahasan**

### **1. Tingkat dukungan sosial mahasiswa semester akhir**

Berdasarkan teori-teori para ahli seperti yang telah dipaparkan, dilakukan pengukuran guna mengetahui tingkat dukungan sosial pada

mahasiswa semester akhir di Fakultas Psikologi UIN Malang. Hal ini dilakukan karena mahasiswa semester akhir notabeneanya sedang menempuh berbagai ujian perkuliahan untuk mendapatkan gelar kelulusan. Selain itu mahasiswa tingkat akhir juga sedang dalam penghujung fase penentuan peralihan status mereka dari pelajar menuju pekerja (Gunawan, 2014).

Mengacu pada hasil penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa mahasiswa semester akhir fakultas psikologi UIN Malang dalam tingkat dukungan sosial dapat diklasifikasikan menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Meskipun mayoritas memiliki tingkat dukungan sosial yang tinggi sebesar 63,5% atau setara dengan 54 mahasiswa, namun tidak sedikit pula yang berada pada tingkat kategori sedang yaitu sebesar 32,9% atau sebanyak 28 mahasiswa. Sehingga yang paling minoritas jumlah kategorinya adalah tingkat rendah yang hanya berkisar 3,5% dengan jumlah 3 mahasiswa.

Untuk mengetahui lebih dalam mengapa pada mahasiswa semester akhir fakultas psikologi UIN Malang terbagi menjadi beberapa tingkat kategori perlu ada pembahasan lebih dalam terkait dukungan sosial. Sebenarnya dukungan sosial ialah bentuk sebuah penerimaan bantuan baik berupa materi maupun emosional dari orang lain yang bersosial dengan mahasiswa tersebut dan menghasilkan sesuatu yang positif hingga dapat membantu mahasiswa dalam menjalani tugas maupun rintangan dalam hidupnya. Ini

sejalan dengan pendapat (Sarason et al., 1983), dimana ia mengatakan bahwa kehadiran individu lain yang memberikan perhatian, penghargaan, dan kasih sayang kepada individu merupakan definisi dukungan sosial. Pendalaman terkait definisi dukungan sosial ini juga diperkuat oleh pendapat (Cohen & Syme, 1985) yang mengungkapkan bahwa dukungan sosial bisa berupa stimulus yang dapat dirasakan, memiliki dampak baik untuk kesehatan mental maupun fisik yang mana melalui proses emosional, kognitif, dan perilaku.

Perbedaan jumlah tiap kategorisasi ini bisa disebabkan oleh beragamnya sumber dukungan sosial yang diperoleh pada masing-masing mahasiswa. Zimet et al., (1988) menyatakan bahwa dukungan sosial berasal dari banyak dimensi yang tiap dimensinya dapat memberikan bantuan yang berbeda-beda baik dari keluarga, teman, maupun orang special dalam kehidupan individu tersebut. Dari berbagai dimensi tersebut individu dapat merasakan kenyamanan, perhatian, pengharagaan, serta bantuan yang berarti (Sarafino & Smith, 2011).

Berdasarkan pengolahan data melalui Analisa statistik deskriptif yang dilakukan menggunakan bantuan software SPSS didapatkan rata-rata tingkat dukungan sosial pada mahasiswa semester akhir Fakultas Psikologi UIN Malang sebesar 36,6235 dan melebihi mean hipotetik yang berjumlah 30. Yang mana data ini dapat dibandingkan dengan rata-rata hipotetik untuk mengetahui data mayoritas tingkat dukungan sosial pada mahasiswa

semester akhir dengan hitungan bila rata-rata hipotetik lebih kecil dari rata-rata empirik, dengan hasil selisihnya melebihi bilangan standart deviasi yaitu 6. Sehingga arti dari perolehan hasil tersebut sebenarnya, mahasiswa akhir dalam hidupnya telah memperoleh dukungan sosial yang sangat baik dari orang-orang disekitarnya. Orang-orang yang telah memberikan dukukungan sosial yang baik tersebut antara lain adalah orang tua, teman, dan juga orang spesial yang dimiliki oleh mahasiswa akhir tersebut.

Yang menarik dari penelitian ini adalah dimana hasil ini sedikit berbeda dengan penelitian sebelumnya yang juga meneliti tingkat dukungan sosial pada mahasiswa semester akhir di Fakultas Psikologi UIN Malang. Yang pertama dilakukan oleh (Arlin, 2020) yang meneliti mahasiswa semester akhir angkatan 2016 yang berjumlah 146 mahasiswa dengan hasil temuan presentase tinggi sebesar 16,4%, sedang 76,0%, dan rendah 7,5%. Temuan lain disampaikan oleh (Fitriyana, 2021) yang meneliti mahasiswa semester akhir angkatan 2015-2017 yang berjumlah 268 mahasiswa dengan hasil temuan presentase berada di tingkat sedang dengan persentase sebesar 74,6%. Terjadinya perbedaan ini bisa dipengaruhi oleh perbedaan masa kelahiran subjek yang di teliti. Faktor lain yang bisa menjadi penyebab tidak samanya hasil penelitian adalah adanya perbedaan penggunaan alat ukur yang digunakan oleh peneliti sebelumnya.

## **2. Tingkat adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir**

Pada tingkat adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir UIN Malang tidak jauh berbeda dengan dukungan sosial, yang mana dapat di kategorikan menjadi tiga tingkatan. Namun terdapat perbedaan pada jumlah mayoritas pada kategori tinggi yang cukup jauh yaitu sebesar 74,1% atau sejumlah 63 mahasiswa. Pada kategori sedang didapati persentase 24,7% yang jumlahnya berkisar 21 mahasiswa. Kemudian pada kategorisasi rendah hanya di dapati persentase 1,2% atau hanya ditemukan seorang mahasiswa saja yang berada pada tingkat kemampuan adaptabilitas karir yang rendah.

Pada pembahasannya adaptabilitas karir mahasiswa nantinya diartikan sebagai kemampuan mahasiswa untuk dapat bertahan dan bersaing di dalam dunia kerja atau karir, kemampuan ini juga menuntut mahasiswa untuk dapat menghadapi segala macam tantangan karir baik saat ini maupun dimasa depan. Pengertian ini diperkuat dengan pendapat dari (Savickas, 1997) yang menyatakan bahwa kemampuan beradaptasi yaitu *skill* umum individu dalam kelihaiakan memposisikan diri terhadap perubahan atau hambatan yang terjadi dalam karir mereka. Perilaku inilah yang nantinya akan dialami dan perlu disiapkan oleh mahasiswa semester akhir menjelang kelulusannya.

Bila kemampuan ini disandingkan pada mahasiswa semester akhir maka tentu kemampuan ini sangatlah penting mengingat masa-masa akhir

perkuliahan merupakan masa peralihan dari status seorang pelajar menuju status bekerja. Menurut (Koen et al., 2012) masa transisi ke dunia kerja menjadi langkah penting dalam menentukan kesuksesan di masa yang akan datang. Persiapan diri untuk menghadapi dunia kerja adalah langkah yang penting bagi mahasiswa (Arnet, 2015)

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dapat dilihat bahwa mayoritas mahasiswa semester akhir di Fakultas Psikologi UIN Malang memiliki kemampuan adaptabilitas karir yang baik. Darisini dapat diketahui bahwa mahasiswa semester akhir Fakultas Psikologi UIN Malang memiliki kesadaran yang baik terkait karir, mereka juga memiliki kontrol diri yang baik untuk mencaai karir mereka. Selain itu mereka juga memiliki rasa keingin tahuan yang baik terkait hal yang mengarah pada karir. Juga memiliki keyakinan yang baik terkair jalan karir mereka nanti. Hal ini dapat diketahui karena adaptabilitas karir sendiri dapat dibangun melalui empat aspek yaitu kepedulian karir, pengendalian diri, keingintahuan, dan keyakinan terhadap karir (Savickas, 1997).

Untuk mengetahui lebih jauh terkait tingkat kemampuan adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir Fakultas Psikologi UIN Malang telah dilakukan pengolahan data Analisa statistik deskriptif dan didapatkan kemampuan mereka dalam tingkatan yang tinggi. rata-rata kemampuan adaptabilitas karir pada mahasiswa semester akhir Fakultas Psikologi UIN Malang sebesar 77,9765 dan melebihi mean hipotetik yang berjumlah 60.

Yang mana data ini dapat dibandingkan dengan hitungan bila mean hipotetik lebih kecil daripada mean empirik, dengan catatan ketentuan bila telah melebihi bilangan SD yaitu 12. Perolehan data tersebut memiliki arti bahwa sebenarnya mahasiswa semester akhir telah mencapai kemampuan adaptabilitas karir yang sangat baik. Dengan adanya temuan ini menandakan bahwa bagaimanapun kondisi dalam dunia pekerjaan dan perubahan karir yang ada, mahasiswa akhir telah berada pada tahap mampu dan siap menghadapi segala tantangan dalam dunia kerja.

### **3. Pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir mahasiswa semester akhir**

Pada dasarnya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa semester akhir Fakultas Psikologi UIN Malang. Setelah dilakukan penelitian yang dihadiri oleh 85 responden mahasiswa akhir yang memenuhi kriteria penelitian maka di dapatkan bahwa hipotesis diterima dengan dinyakannya ada pengaruh terkait dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir. Diterimanya hipotesis ini sejak ditemukan hasil uji yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 38,291. Dalam hasil uji juga di temukan bahwa tingkat signifikansi yang muncul sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05.

Paparan hasil uji dan hipotesis yang diterima ini dapat menjadi bukti dan kebaruan bahwa teori dan penelitian-penelitian para ahli sebelumnya tentang adanya pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir

terbukti benar. Adanya hasil penelitian ini juga menjadi kebaruan ilmu bahwa dukungan sosial yang didasarkan pada 3 dimensi yaitu dukungan orang tua, teman, dan orang special dapat memberikan pengaruh positif yang sangat signifikan kepada mahasiswa semester akhir yang berlatar belakang Pendidikan psikologi di UIN Malang.

Hasil ini sejalan karena dengan teori yang menyatakan bahwa dukungan sosial merupakan faktor kunci dalam perkembangan karir seseorang. Ini mengacu pada interaksi serta dorongan bantuan yang berasal dari perseorangan atau kelompok orang-orang disekitar individu yang individu tersebut sedang menghadapi tantangan atau perubahan situasi dalam karirnya. Menurut Cohen & Hoberman (1983) dukungan sosial bisa berwujud dukungan emosional, penghargaan, bantuan konkret, jaringan sosial, atau informasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Hirschi (2009) yang memperoleh simpulan bahwa dengan adanya tingkat dukungan sosial yang baik dapat menyebabkan seorang individu memiliki kesiapan yang lebih untuk menghadapi perubahan karirnya. Dukungan sosial yang memadai mampu memberikan individu kepercayaan diri dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk meningkatkan adaptasi dalam karirnya secara optimal (Wang & Fu, 2015). Maknanya, mahasiswa akhir akan cenderung kesulitan dengan karir mereka bila mereka tidak memperoleh dukungan sosial yang memadai, karena adaptabilitas karir yaitu kemampuan yang dibutuhkan mahasiswa menghadapi masa transisi dari pelajar ke dunia kerja dapat dipengaruhi oleh faktor tersebut.

Sehingga dari sini dapat diketahui bahwa pentingnya pemahaman tentang hubungan dan pengaruh antara dukungan sosial dan adaptasi dalam karir memiliki peran penting dalam usaha meningkatkan perkembangan karir seseorang.

Pengaruh tersebut juga dapat ditandai dan dipelajari dari setiap aspek-aspek yang ada pada adaptabilitas karir sendiri yang pertama adalah kepedulian. Aspek ini merupakan sebuah refleksi kepercayaan bahwa setiap mahasiswa memiliki kesadaran akan memiliki masa depan masing-masing yang harus dikejar karena hal ini merupakan sesuatu yang berharga dan layak untuk di perjuangkan. Adanya aspek ini yang dinyatakan dapat mempengaruhi adaptabilitas karir seseorang didukung oleh temuan (Nurhaq & Nugrohoseno, 2019) yang menyatakan bahwa tingginya kepedulian karir yang dimiliki individu pada akhirnya juga akan memberikan peningkatan pada kesuksesan adaptabilitas karir mereka.

Selanjutnya pada aspek yang kedua yaitu pengendalian, hal ini sangat lekat dengan kontrol diri yang menandakan adanya kemampuan untuk mengarahkan diri sendiri yang nantinya dapat membantu individu tersebut menyalurkan energi untuk membimbing arah kehidupannya. Pengaruh dari salah satu aspek penting adaptabilitas karir yaitu pengendalian ini juga diperkuat dengan temuan dan pernyataan (Setiawan, 2023), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari pengendalian ini dalam

pengambilan keputusan karir individu karena hadirnya kemampuan individu untuk mengarahkan diri dan kemauannya.

Aspek penting yang ketiganya adalah keingintahuan yang ada pada individu, hal ini merupakan wujud pencarian informasi yang berjalan dalam diri individu khususnya yang menuju pada arah karir dirinya. Hal ini penting karena menurut teori sendiri individu yang memiliki keingintahuan yang rendah cenderung memiliki sikap yang tidak realistis atau bisa disebut (*unrealism*) khususnya pada dunia kerja dan pada akhirnya akan memiliki citra diri yang tidak tepat (Savickas & Porfeli, 2013).

Yang terakhir dalam aspek adaptabilitas karir yang tidak kalah penting yaitu terkait keyakinan atau (*believe*). Individu yang memiliki keyakinan yang rendah cenderung memikirkan sesuatu hal buruk dan tidak baik bagi masa depannya. Pikiran itu yang akan menghambat perkembangan individu mulai dari bayangan yang kurang menyenangkan hingga takut bertindak dan berproses. Hal ini di buktikan dengan temuan (Angraini et al., 2022) yang mendapati bahwa keyakinan akan hal baik memberikan pengaruh besar terhadap kemampuan adaptabilitas karir mahasiswa.

Pada penelitian sebelumnya terdapat hasil yang sama terkait pengaruh yaitu positif memiliki pengaruh dari dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir. Dikatakan bahwa semakin baik tingkat dukungan sosial, maka semakin baik pula tingkat adaptabilitas karir. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Veronica (2019) mendapatkan hasil bahwa dari 354

responden *fresh graduate* generasi Z terdapat kontribusi sebesar 7,4% dari variabel dukungan sosial untuk kemampuan adaptabilitas karir seseorang. Selain penelitian diatas terdapat hasil penelitian terdahulu yang menemukan hasil lebih signifikan dari sebelumnya. Penelitian itu menunjukkan hasil kontribusi dari dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir sebesar 11,1%. Penelitian ini dilakukan dengan jumlah responden 344 mahasiswa senior di Universitas Negeri Makasar (Attaqum et al., 2022).

Berdasarkan paparan diatas, ada temuan menarik dari penelitian ini yaitu, ditemukannya perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang cukup besar, dimana penelitian ini menemukan hasil yang jauh lebih signifikan. Dalam penelitian ini, nilai korelasi antar dukungan sosial dengan adaptabilitas karir memiliki koefisien determinasi atau bisa enal dengan (R Square) memiliki nilai 0,316, yang memiliki interpretasi bahwa pengaruh dari adanya variabel yang mempengaruhi yaitu dukungan sosial dengan variabel yang dipengaruhi yaitu adaptabilitas karir sebesar 31,6%. Sedangkankan sisanya berkisar 68,4% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di uji pada penelitian ini.

Meskipun hipotesis diterima dan sejalan dengan teori maupun penelitian terdahulu, namun hasil yang diperoleh dinilai memiliki perbedaan nilai signifikasni yang cukup jauh bila di dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Hal ini bisa saja terjadi karena adanya perbedaan populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini seluruh subjeknya merupakan

mahasiswa psikologi yang notebenanya memiliki latar belakang pendidikan terkait ilmu psikologi, sosial dan perkembangan diri termasuk karir. Berbeda dengan subjek penelitian dalam penelitian sebelumnya yang memiliki latar belakang Pendidikan yang berbeda-beda. Hal ini yang mungkin menjadi sebuah pembeda dari penelitian sebelumnya dari segi pembaruan sehingga dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya.

Hal menarik lainnya yang ada pada penelitian ini adalah adanya perbedaan hasil survey pada awal sebelum penelitian dilakukan dengan sesudah peneliitian. Pada survey awal lebih dari setengah responden survey ditemukan mengaku belum siap secara perkembangan dan adaptabilitas karir, namun pada hasil penelitian ditemukan bahwa dari seluruh responden semester akhir sebesar 74,1% atau sejumlah 63 mahasiswa semester akhir dinyatakan memiliki tingkat adaptabilitas karir yang tinggi. Temuan perbedaan ini bisa saja ditimbulkan karena adanya penggunaan metode yang berbeda pada saat survey awal sebelum penelitian dengan saat penelitian.

Pada survey awal metode yang digunakan adalah kuisoner sederhana dan juga wawancara secara langsung, namun pada saat penelitian dilakukan pelaksanaan dilakukan dengan kuisoner dan alat ukur yang terpercaya yaitu (MSPSS) dan (CAAS). Kemudian untuk temuan bahwa mayoritas subjek berada pada tingkat kategorisasi yang tinggi bisa di sebabkan oleh usia dan masa hidup subjek yang semuanya tergolong ke generasi Z. Sebab

pada dasarnya generasi Z yang berada pada masa-masa merintis karir biasanya menerima adanya dukungan sosial yang berlebih selain itu juga di sertai kemampuan adaptasi pada profesi yang juga berlebih (Veronica, 2019).

Sebenarnya yang menjadi titik krusial penelitian ini adalah dimana terdapat perbedaan hasil yang cukup besar terkait pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir yang ada pada penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Sempat disinggung bahwa hal tersebut di pengaruhi oleh perbedaan subjek sehingga hal ini dapat menjadi sebuah kajian yang lebih mendalam. Pertanyaan seputar hal yang menjadi pembeda mahasiswa yang berlatar belakang ilmu psikologi dengan subjek lainnya yang memiliki latar belakang yang berbeda-beda menjadi sebuah kajian yang menarik.

Pada dasarnya Ilmu Psikologi adalah ilmu yang membahas secara luas terkait manusia. Bila hal ini dikaitkan dengan pembahsan terkait karir akan ditemukan bahwa adanya bidang ilmu pendidikan psikologi memiliki cabang kelanjutan karir yang jauh lebih luas di bandingkan bidang ilmu pendidikan yang lain. Adanya fleksibilitas ini yang dapat menjadi pengaruh adanya perbedaan hasil penelitian.

Namun bila di tarik kembali kepada topik pembahsan yaitu terkait adaptabilitas karir, seharusnya latar belakang yang ada, termasuk perbedaan pada latar pendidikan subjek penelitian ini dengan penelitian

sebelumnya tidak menjadi sebuah masalah. Adaptabilitas karir sendiri memiliki landasan yang merujuk pada kemampuan individu untuk bertahan pada berbagai tantangan di dalam dunia kerja, seharusnya pemilihan bidang pendidikan tidak menjadi sebuah penghalang dalam menentukan kemampuan adaptabilitas karir seorang individu. Salah satu hal yang mempengaruhi terkait adaptabilitas karir individu adalah tingkat pendidikannya seperti SD, SMP, SMA, SMK, S1, dll ((Indriani, 2022; Sisca & Gunawan, 2015; Suneth, 2018).

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan dari hasil penelitian serta analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa semester akhir Fakultas Psikologi UIN Malang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat dukungan sosial pada mahasiswa semester akhir berada pada kategori tinggi. Artinya mahasiswa semester akhir dari sisi keluarga mereka mendapatkan bantuan pemecahan masalah juga dukungan emosional yang baik, dari sisi teman mereka memperoleh wadah untuk berbagi masalah serta bantuan yang baik pula, begitupun dari kehadiran orang special yang mampu memberikan perasaan dihargai dan dipercaya serta sara nyaman.
2. Tingkat adaptabilitas karir pada mahasiswa semester akhir berada pada tingkatan tinggi. Artinya, mahasiswa semester akhir memiliki kepedulian karir yang baik dengan adanya kesadaran dan perencanaan karir, Pengendalian karir yang baik dengan adanya wujud tanggun jawab dan kemauan, Keingintahuan karir yang baik dengan ditandai mencoba hal baru dan mencari informasi, serta keyakinan karir yang baik dengan adanya ketekunan dan kegigihan dalam berkarir.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir pada mahasiswa semester akhir Fakultas Psikologi UIN Malang. Yang artinya semakin tingginya dukungan sosial maka adaptabilitas karir

mahasiswa semester akhir juga tinggi. Begitu pula sebaliknya, apabila dukungan sosial rendah, maka adaptabilitas karir juga rendah.

## **B. Saran**

Dari seluruh proses dan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, diharapkan mampu memberikan kontribusi baik secara langsung maupun saran terutama untuk beberapa pihak berikut:

1. Bagi mahasiswa dihimbau dapat mengoptimalkan dukungan sosial terutama kepada sesama teman mahasiswa supaya kemampuan adaptabilitas karir dapat lebih meningkat.
2. Bagi keluarga yang memiliki anggota keluarganya yang sedang berada di fase akhir perkuliahan diharap mampu lebih peduli dan memberikan dukungan penuh untuk anggotanya.
3. Bagi orang special yang merasa memiliki pengaruh yang signifikan dalam hidup seseorang terutama mahasiswa semester akhir diharap tetap konsisten memberikan dukungan agar adaptabilitas karir mahasiswa semakin baik.
4. Bagi Instansi Pendidikan UIN Malang khususnya para dosen dan jajaran staff diharapkan lebih banyak memberikan dukungan dan masukan agar mahasiswa semester akhir kuat dan siap dalam menjalani berbagai tantangan karirnya.
5. Terakhir kepada peneliti selanjutnya sangat disarankan untuk mencoba faktor-faktor diluar penelitian ini yang belum tercakup dan memiliki potensi untuk mempengaruhi variabel adaptabilitas karir dan mengakajinya lebih

dalam agar mendapatkan hasil yang baik dalam memberikan manfaat keilmuan dan praktisnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Angraini, D., Rachmawati, & Iswari, R. (2022). Optimisme dan Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa di Era New Normal. *Jurnal Ilmiah Psikologi Dan Mind Set*, 13(1), 79–88.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi* (Arikunto, Ed.). PT. Rineka Cipta.
- Arlin. (2020). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2016. In *Indonesian Journal of Social and Environmental Issues (IJSEI)* (Vol. 1, Issue 3). UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Arnet. (2015). *Emerging Adulthood: The Winding Road From The Late Teens Trhough The Twenties* (J. J. Arnet, Ed.; 2nd ed.). Oxford University Press.
- Attaqum, L., Daud, M., & Nurdin, M. N. H. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Adaptabilitas Karier Mahasiswa Tingkat Akhir. *PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 1(6), 576–587.
- Azhar, R., & Aprilia, E. D. (2018). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dan Adaptabilitas Karir Pada Sarjana Di Banda Aceh. *Journal Of Psychological Science And Profession*, 2(2), 173.
- Azwar, S. (2009). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Brown, D. (2002). *Career Choice and Development* (4th ed.). Jossey Bass.
- Chaplin, J. P. (2006). *Kamus Lengkap Psikologi (Terjemahan Kartono, K)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Cohen, S., & Hoberman, H. M. (1983). Positive events and social supports as buffers of life change stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 13(2), 99–125.
- Cohen, S., & Syme, S. L. (1985). *Issues In The Study And Application Of Social Support*. In S. Cohen dan S. L. Syme (Eds.). Academic Press.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The Relationship Between Career Adaptability, Person And Situation Variables, And Career Concerns In Young Adults. *Journal Of Vocational Behavior*, 74(2), 219–229.
- Crites, J. O., & Savickas, M. L. (1996). Revision of the Career Maturity Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4, 131–138.
- Del Corso, J. (2017). *Counseling Young Adults To Become Career Adaptable And Carer Resilient*. In K. Maree (Ed). *Psychology Of Career Adaptability, Employability And Resilience*. Springer Nature.

- Fitriyana. (2021). *Hubungan dukungan sosial dengan self efficacy pada mahasiswa psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2015/2016/2017 dalam menyelesaikan skripsi*. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Way, Y., Cai, Z., Ye, L., Fu, R., Zhang, S., & Li, Y. (2013). Career Adaptability, Job Search Self-Efficacy And Outcomes: A Three-Wave Investigation Among Chinese University Graduates. *Journal Of Vocational Behavior*, 83(3), 561–570.
- Gunawan, W. (2014). Adaptabilitas Karir Strategi Menghadapi Afta Dan Memanfaatkan Bonus Demografi. *Jurnal NOETIC Psychology*, 4(2).
- Han, H., & Rojewski, J. W. (2015). Gender-Specific Models Of Work-Bound Korean Adolescents' Social Supports And Career Adaptability On Subsequent Job Satisfaction. *Journal Of Career Development*, 42(2), 149–164.
- 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.
- Indriani, S. (2022). *Perbedaan Adaptabilitas Karir Ditinjau dari Jenis Sekolah SMA PAB 9 dan SMK PAB 10 Patumbak*.
- Ismalia, N. A. H., & Fendy, S. (2022). Hubungan antara Social Support dengan Career Adaptability pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(2), 1444–1450.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. (2012). Training Career Adaptability To Facilitate A Successful School-To-Work Transition. . . *Journal Of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward A Unifying Social Cognitive Theory Of Career And Academic Interest, Choice, And Performance. *Journal Of Vocational Behavior*, 45, 79–122.
- Maskurin. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Media Ilmu Pers dan Mibarda Publishing.
- Murphy, K., Blustein, D., Bohlig, A., & Platt, M. (2010). The College-To-Career Transition. *An*.
- Nurhaq, P., & Nugrohoseno, D. (2019). Peran Career Adaptabilityy pada Mid-Career Karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Distribusi Jawa Timur. *Ilmu Manajemen*, 7(3), 1–17.
- Patton, W., & Lokan, J. (2001). Perspectives On Donald Super's Construct Of Career Maturity. *International Journal For Educational And Vocational Guidance*, 1(1–2), 31–48.

- Rottinghaus, P. J. (2005). *The Career Futures Inventory: A Measure Of Career-Related Adaptability And Optimism*.
- Santrock, J. W. (2011). *Perkembangan Anak*. Erlangga.
- Santrock, J. W. (2012). *Perkembangan Masa Hidup Jilid Dua* (B. Widyasinta, Ed.; 13th ed.). Erlangga.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions* (7th ed.). John Wiley dan Sons Inc.
- Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B., & Sarason B R. (1983). Assessing Social Support: The Social Support Questionnaire. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 44(1), 127–139.
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct For Life Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247–259.
- Savickas, M. L. (2005). *The Theory And Practice Of Career Construction*.
- Savickas, M. L. (2013). *Career Construction Theory And Practice*. In S. D. Brown dan R. W. Lent (Eds.), *Career Development And Counseling: Putting Theory And Research To Work*. John Wiley dan Sons Inc.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2013). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673.
- Seginer, R. (2009). *Future Orientation: Developmental And Ecological Perspectives*. Springer Science Business Media.
- Setiawan, E. (2023). Kontrol Diri Terhadap Pengambilan Keputusan Karier Siswa. *Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 2(1), 84–91.
- Silalahi. (2009). *Metode Penelitian Sosial*, .
- Sisca, & Gunawan, W. (2015). Gambaran Adaptabilitas Karier Remaja. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 111–119.
- Siyoto, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sugiono, J. (2010). *Metoda Pendekatan Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. penerbit Alfabeta.
- Suneth, H. (2018). *Perbedaan Adaptabilitas Karir Ditinjau dari Jenis Sekolah (SMA dan SMK) di Kabupaten Seram Bagian Barat*.
- Super, D. E. (1990). *A life-span, life-space approach to career development*. In D. Brown & L. Brooks, *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* . Jossey-Bass.

- Teixeira, M. A. P., Bardaggi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhaes, M., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Brazilian Form: Psychometric Properties And Relationship To Personality. *Journal Of Vocational Behavior, 80*(3), 680–685.
- Van Vianen, A. E. M., Klehe U C, Koen, J., & Dries, N. (2012). Career Adapt-Abilities Scale — Netherlands Form: Psychometric Properties And Relationships To Ability, Personality, And Regulatory Focus. *Journal Of Vocational Behavior, 80*(3), 716–724.
- Veronica, T. (2019). *Pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier pada fresh graduated generasi Z yang baru bekerja [Skripsi]*. Pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier pada fresh graduated generasi Z yang baru bekerja [Skripsi]. Universitas Negeri Jakarta.
- Wagner, T. (2008). *The Global Achievement Gap*. Basic Books.
- Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social Support, Social Comparison, And Career Adaptability: A Moderated Mediation Model. *Social Behavior And Personality. An International Journal, 43*(4), 649–659.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment, 52*(1), 30–41.

# LAMPIRAN

## Lampiran

### Lampiran 1. Skala Dukungan Sosial

No	Aitem	SS	S	TS	STS
1	Ada orang spesial yang selalu ada ketika saya membutuhkannya				
2	Ada seseorang yang spesial yang dengannya saya dapat berbagi suka dan duka				
3	Keluarga saya sangat berusaha untuk membantu saya.				
4	Saya mendapatkan dukungan emosional dan bantuan yang saya butuhkan dari keluarga saya				
5	Saya mempunyai orang spesial yang menjadi sumber kenyamanan saya				
6	Teman-teman saya sangat berusaha membantu saya				
7	Saya bisa mengandalkan teman-teman ketika terjadi sesuatu yang tidak diinginkan				
8	Saya dapat menceritakan permasalahan saya kepada keluarga saya.				
9	Saya memiliki teman-teman untuk berbagi suka dan duka				
10	Ada seseorang yang spesial dalam hidup saya yang peduli mengenai perasaan saya.				
11	Keluarga saya mau membantu saya untuk membuat keputusan				
12	Saya dapat menceritakan masalah saya kepada teman-teman saya.				

## Lampiran 2. Skala Adaptabilitas Karir

No	Aitem	SS	S	TS	STS
1	Saya memikirkan seperti apa masa depan saya nantinya				
2	Saya menyadari bahwa pilihan hari ini menentukan masa depan saya				
3	Saya mempersiapkan masa depan saya				
4	Saya peduli dengan pilihan pendidikan dan karir yang harus saya ambil				
5	Saya merencanakan bagaimana mencapai tujuan saya				
6	Saya peduli dengan karir saya				
7	Saya optimis dengan karir saya				
8	Saya membuat keputusan saya sendiri				
9	Saya bertanggung jawab atas tindakan saya				
10	Saya mempertahankan keyakinan saya				
11	Saya mengandalkan diri saya sendiri				
12	Saya melakukan apa yang baik untukku				
13	Saya menjelajahi seputar karir di sekeliling saya				
14	Saya mencari peluang untuk mengembangkan diri				
15	Saya menyelidiki masing-masing opsi sebelum menentukan pilihan				
16	Saya mengamati berbagai cara ketika melakukan sesuatu				
17	Saya menyelidiki secara mendalam pertanyaan yang saya miliki				
18	Saya merasa penasaran tentang peluang baru				
19	Saya melakukan tugas secara efisien				
20	Saya berhati-hati agar melakukan sesuatu dengan baik				

21	Saya mempelajari keterampilan baru				
22	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya				
23	Saya bisa mengatasi hambatan				
24	Saya bisa menyelesaikan masalah				

### Lampiran 3. Uji Validitas

		VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	Total
VAR00001	Pearson Correlation	-,052	,325**	,640**	,031	,422**	,701**
	Sig. (2-tailed)	,635	,002	,000	,775	,000	,000
	N	85	85	85	85	85	85
VAR00002	Pearson Correlation	,082	,304**	,690**	,126	,300**	,713**
	Sig. (2-tailed)	,455	,005	,000	,250	,005	,000
	N	85	85	85	85	85	85
VAR00003	Pearson Correlation	,425**	,062	,246*	,483**	,007	,502**
	Sig. (2-tailed)	,000	,570	,023	,000	,949	,000
	N	85	85	85	85	85	85
VAR00004	Pearson Correlation	,429**	,256*	-,028	,415**	,095	,400**
	Sig. (2-tailed)	,000	,018	,800	,000	,387	,000
	N	85	85	85	85	85	85
VAR00005	Pearson Correlation	,122	,153	,752**	,192	,286**	,714**
	Sig. (2-tailed)	,268	,162	,000	,078	,008	,000
	N	85	85	85	85	85	85
VAR00006	Pearson Correlation	,165	,592**	,304**	,150	,501**	,622**
	Sig. (2-tailed)	,131	,000	,005	,170	,000	,000
	N	85	85	85	85	85	85
VAR00007	Pearson Correlation	,109	,514**	,411**	,263*	,370**	,606**
	Sig. (2-tailed)	,319	,000	,000	,015	,000	,000
	N	85	85	85	85	85	85
VAR00008	Pearson Correlation	1	,228*	,192	,616**	,135	,472**
	Sig. (2-tailed)		,036	,079	,000	,219	,000
	N	85	85	85	85	85	85
VAR00009	Pearson Correlation	,228*	1	,266*	,140	,573**	,594**
	Sig. (2-tailed)	,036		,014	,202	,000	,000
	N	85	85	85	85	85	85
VAR00010	Pearson Correlation	,192	,266*	1	,241*	,308**	,731**
	Sig. (2-tailed)	,079	,014		,026	,004	,000
	N	85	85	85	85	85	85
VAR00011	Pearson Correlation	,616**	,140	,241*	1	,145	,515**
	Sig. (2-tailed)	,000	,202	,026		,184	,000
	N	85	85	85	85	85	85
VAR00012	Pearson Correlation	,135	,573**	,308**	,145	1	,574**
	Sig. (2-tailed)	,219	,000	,004	,184		,000
	N	85	85	85	85	85	85
Total	Pearson Correlation	,472**	,594**	,731**	,515**	,574**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	85	85	85	85	85	85

\*\* . Correlation is significant at the

\* . Correlation is significant at the 0

		VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024	Total
VAR00001	Pearson Correlation	,382**	,387**	,232*	,304**	,369**	,192	,638**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,033	,005	,001	,078	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
VAR00002	Pearson Correlation	,462**	,323**	,325**	,166	,512**	,297**	,654**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,002	,129	,000	,006	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
VAR00003	Pearson Correlation	,306**	,326**	,382**	,166	,243*	,260*	,624**
	Sig. (2-tailed)	,004	,002	,000	,129	,025	,016	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
VAR00004	Pearson Correlation	,416**	,523**	,376**	,206	,467**	,447**	,655**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,059	,000	,000	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
VAR00005	Pearson Correlation	,493**	,384**	,372**	,361**	,444**	,395**	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
VAR00006	Pearson Correlation	,470**	,422**	,225*	,387**	,440**	,396**	,750**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,038	,000	,000	,000	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
VAR00007	Pearson Correlation	,212	,285**	,359**	,213	,238*	,206	,536**
	Sig. (2-tailed)	,051	,008	,001	,050	,028	,058	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
VAR00008	Pearson Correlation	,396**	,450**	,254*	,267*	,443**	,300**	,701**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,019	,013	,000	,005	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
VAR00009	Pearson Correlation	,539**	,464**	,249*	,222*	,500**	,361**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,022	,041	,000	,001	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
VAR00010	Pearson Correlation	,415**	,445**	,288**	,272*	,390**	,389**	,734**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,008	,012	,000	,000	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
VAR00011	Pearson Correlation	,329**	,236*	,176	,413**	,188	,204	,518**
	Sig. (2-tailed)	,002	,029	,106	,000	,085	,061	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
VAR00012	Pearson Correlation	,430**	,323**	,342**	,590**	,275*	,151	,638**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,001	,000	,011	,167	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85

VAR00013	Pearson Correlation	,436**	,326**	,374**	,339**	,276*	,169	,668**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,001	,010	,122	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
VAR00014	Pearson Correlation	,478**	,375**	,379**	,454**	,340**	,235*	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,030	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
VAR00015	Pearson Correlation	,419**	,486**	,358**	,307**	,396**	,344**	,774**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,004	,000	,001	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
VAR00016	Pearson Correlation	,386**	,441**	,342**	,328**	,378**	,303**	,731**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,002	,000	,005	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
VAR00017	Pearson Correlation	,313**	,410**	,217*	,243*	,324**	,329**	,638**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,046	,025	,002	,002	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
VAR00018	Pearson Correlation	,419**	,372**	,287**	,229*	,310**	,227*	,617**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,008	,035	,004	,036	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
VAR00019	Pearson Correlation	1	,288**	,340**	,499**	,604**	,493**	,678**
	Sig. (2-tailed)		,008	,001	,000	,000	,000	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
VAR00020	Pearson Correlation	,288**	1	,360**	,189	,464**	,472**	,622**
	Sig. (2-tailed)	,008		,001	,084	,000	,000	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
VAR00021	Pearson Correlation	,340**	,360**	1	,169	,281**	,252*	,509**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001		,122	,009	,020	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
VAR00022	Pearson Correlation	,499**	,189	,169	1	,251*	,253*	,499**
	Sig. (2-tailed)	,000	,084	,122		,020	,020	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
VAR00023	Pearson Correlation	,604**	,464**	,281**	,251*	1	,753**	,627**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,009	,020		,000	,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
VAR00024	Pearson Correlation	,493**	,472**	,252*	,253*	,753**	1	,532**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,020	,020	,000		,000
	N	85	85	85	85	85	85	85
Total	Pearson Correlation	,678**	,622**	,509**	,499**	,627**	,532**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	85	85	85	85	85	85	85

\*\* . Correlation is significant at the

\* . Correlation is significant at the 0

#### Lampiran 4. Uji Reliabilitas

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,836	12

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,940	24

#### Lampiran 5. Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Dukungan Sosial	Adaptabilitas Karir
N		85	85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	36,6235	77,9765
	Std. Deviation	5,52909	9,73821
Most Extreme Differences	Absolute	,096	,079
	Positive	,071	,079
	Negative	-,096	-,061
Test Statistic		,096	,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,053 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	8,05570933
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,086
	Negative	-,065
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,180 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

### Lampiran 6. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Adaptabilitas Karir * Dukungan Sosial	Between Groups	(Combined)	4250,033	21	202,383	3,431	,000
		Linearity	2514,819	1	2514,819	42,636	,000
		Deviation from Linearity	1735,215	20	86,761	1,471	,125
	Within Groups		3715,919	63	58,983		
Total			7965,953	84			

### Lampiran 7. Uji Regresi

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Dukungan Sosial <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Adaptabilitas Karir
- b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,562 <sup>a</sup>	,316	,307	8,10409

a. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,734	5,923		7,047	,000
	Dukungan Sosial	,990	,160	,562	6,188	,000

a. Dependent Variable: Adaptabilitas Karir

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2514,819	1	2514,819	38,291	,000 <sup>b</sup>
	Residual	5451,134	83	65,676		
	Total	7965,953	84			

a. Dependent Variable: Adaptabilitas Karir

b. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial

## Lampiran 8. Kategorisasi

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Dukungan Sosial	85	20,00	48,00	36,6235	5,52909
Adaptabilitas Karir	85	46,00	96,00	77,9765	9,73821
Valid N (listwise)	85				

### Dukungan Sosial

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	3	3,5	3,5	3,5
	sedang	28	32,9	32,9	36,5
	tinggi	54	63,5	63,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

### Adaptabilitas Karir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	1	1,2	1,2	1,2
	sedang	21	24,7	24,7	25,9
	tinggi	63	74,1	74,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	