

**PENGARUH HARDINESS TERHADAP KESIAPAN KERJA
MAHASISWA PROGRAM MBKM FAKULTAS PSIKOLOGI
UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI



Oleh

Nela Azkiya

NIM: 19410163

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

2025

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH HARDINESS TERHADAP KESIAPAN KERJA
MAHASISWA PROGRAM MBKM FAKULTAS PSIKOLOGI
UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

S K R I P S I

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

oleh

Nela Azkiya
NIM: 19410163

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2025**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH HARDINESS TERHADAP KESIAPAN KERJA
MAHASISWA PROGRAM MBKM FAKULTAS PSIKOLOGI
UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
SKRIPSI**

Oleh

Nela Azkiya

NIM: 19410163

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing 1 <u>Dr. Fathul Lubabin Nuqul M.Si</u> NIP. 19760512003121002		17 Februari 2025
Dosen Pembimbing 2 <u>Rika Fu'aturosida, MA</u> NIP. 19830429201608122038		18 Februari 2025

Malang, 18 Februari 2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi


Yusuf Ratu Agung, MA
NIP. 198010202015031002

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH HARDINESS TERHADAP KESIAPAN KERJA
MAHASISWA PROGRAM MBKM FAKULTAS PSIKOLOGI
UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
SKRIPSI**

Oleh
Nela Azkiya
NIM: 19410163

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam
Majlis Sidang Skripsi pada ...7... Maret ...2025...

Dewan Penguji Skripsi:

Dewan Penguji	Tanda Tangan	Tanggal Persetujuan
Ketua Penguji <u>Dr. Fathul Lubabin Nuqul M.Si</u> NIP. 19760512003121002		17/03/2025
Sekretaris Penguji <u>Rika Fu'aturosida, MA.</u> NIP. 19830429201608122038		19/03/2025
Penguji Utama <u>Dr. Tristiadi Ardi Ardani, M.Si., Psi</u> NIP. 197201181999031002		19/03/2025

Disahkan oleh,
Dekan

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

NOTA DINAS

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

Assalamualaikum wr.wb

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

**PENGARUH HARDINESS TERHADAP KESIAPAN KERJA
MAHASISWA PROGRAM MBKM FAKULTAS PSIKOLOGI UIN
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Nela Azkiya
NIM : 19410163
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, 18 Februari 2025

Dosen Pembimbing 1



Dr. Fathul Lubabin Nuqul M.Si

NOTA DINAS

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

Assalamualaikum wr.wb

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

**PENGARUH HARDINESS TERHADAP KESIAPAN KERJA
MAHASISWA PROGRAM MBKM FAKULTAS PSIKOLOGI UIN
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Nela Azkiya
NIM : 19410163
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, 18 Februari 2025
Dosen Pembimbing 2



Rika Fu'aturosida, MA

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nela Azkiya

NIM : 19410163

Fakultas/Prodi : Psikologi/Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis dengan judul **“Pengaruh Hardiness Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program MBKM 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 terdapat klaim 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, maka jika terdapat kekeliruan dikemudian hari akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya. Dan jika pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 18 Februari 2025

Peneliti,



Nela Azkiya

NIM: 19410163

HALAMAN MOTTO

“Sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan”

(Qs. Al-Insyirah:7)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan ini peneliti persembahkan karya tulis ini kepada orang-orang tercinta yang selalu mendukung setiap langkah peneliti sehingga karya tulis ini dapat terselesaikan dengan baik. Khususnya peneliti persembahkan karya tulis ini teruntuk:

1. Ibadah kepada Allah SWT dan segala Cinta Kasih kepada Rosulullah SAW.
Sungguh segala sholatku, ibadahku, ilmuku, hidup dan matiku hanya untuk Tuhan Semesta Alam.
2. Baktiku kepada ayah dan ibu, dulus cinta dan dukunganmu sangat memotivasi perjuanganku dalam menuntun ilmu untuk dapat bermanfaat bagi diri sendiiri dan orang lain.
3. Para saudara dan keluarga besar, semoga dengan pencapaian ini dapat menginspirasi

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim,

Dengan rahmat dan hidayah Allah SWT, saya mengucapkan syukur alhamdulillah atas terselesaikannya penyusunan dan penulisan tugas akhir skripsi yang berjudul “**Pengaruh Hardiness terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program MBKM Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**”, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana (S1) di Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Tak lupa shalawat dan salam selalu peneliti limpahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW yang telah berjuang menuntun kita kepada kebenaran yang sesungguhnya.

Peneliti menyadari bahwa banyak sekali kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, untuk itu peneliti memerlukan kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan dan menciptakan karya yang lebih baik di masa mendatang. Meskipun begitu skripsi ini tidak akan dapat selesai jika tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu peneliti ingin menyampaikan rasa terimakasih dengan tulus kepada:

1. Prof. Dr. H Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang,
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang,
3. Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M Si selaku dosen pembimbing pertama, yang telah sabar dalam memberikan pendampingan dan saran dalam proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.

4. Rika Fu'aturrosida, MA selaku dosen pembimbing kedua dan dosen wali yang telah memberikan saran dan pendampingan tidak hanya dalam proses penyusunan skripsi ini tetapi juga pendampingan selama peneliti menjadi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang,
5. Dr. Tristiadi Ardi Ardani, M.Si., Psi selaku dosen penguji utama sidang skripsi yang telah memberikan masukan dan bimbingan selama sidang dan pasca sidang skripsi.
6. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat kepada peneliti,
7. Seluruh civitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah membantu proses administrasi selama peneliti ini,
8. Responden, mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2019 dan 2020 yang telah bersedia secara Ikhlas meluangkan waktunya untuk membantu penelitian ini,
9. Seluruh keluarga besar tercinta, yang terkhusus ayah dan ibu serta adik-adik saya yang selalu memberikan dukungan dan penguat serta doa selama studi saya,
10. Teman-teman kamar FGHQ tercinta yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam penyusunan skripsi,

11. Teman-temanku di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah menemani saya berjuang dan beradaptasi selama di perkuliahan ini, yang tidak dapat saya sebutkan satu-satu,
12. Teman-teman KKM-DR Tegal Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah menemani dan mendukung saya selama akhir masa perkuliahan ini,
13. Semua pihak yang telah membantu peneliti hingga terselesaikannya skripsi dan perkuliahan ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu satu, semoga Allah SWT membalas segala kebaikan kalian semua tanpa terkecuali.

Peneliti berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan bagi peneliti sendiri.

Malang,
Peneliti,

Nela Azkiya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
مستخلص البحث	xx
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Praktis	10
2. Manfaat Teoritis.....	10
BAB II	11
KAJIAN TEORI	11
A. Kesiapan Kerja	11
1. Pengertian Kesiapan Kerja.....	11
2. Aspek-aspek Kesiapan Kerja	12
3. Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja	15
B. Hardiness.....	18
1. Pengertian Hardiness.....	18
2. Aspek-aspek Hardiness	20

3. Faktor Yang Mempengaruhi Hardiness	21
C. Pengaruh Hardiness terhadap Kesiapan Kerja	22
D. Hipotesis Penelitian.....	24
BAB III.....	25
METODE PENELITIAN	25
A. Desain Penelitian.....	25
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	25
C. Definisi Operasional.....	26
1. Definisi Kesiapan Kerja	26
2. Definisi Hardiness	26
D. Subjek Penelitian.....	26
1. Populasi	27
2. Sampel.....	27
3. Teknik sampling.....	28
E. Teknik Pengumpulan Data	28
F. Instrumen Penelitian.....	29
1. Skala Hardiness	29
2. Skala Kesiapan Kerja	29
G. Validitas Dan Reliabilitas	30
1. Validitas	30
2. Reliabilitas	31
H. Teknik Analisis Data.....	33
1. Analisis deskriptif	33
2. Kategorisasi Data	33
3. Uji Asumsi Klasik.....	34
4. Uji Hipotesis	34
BAB IV	36
HASIL DAN PEMBAHASAN	36
A. Pelaksanaan Penelitian	36
1. Gambaran Lokasi Penelitian	36
2. Waktu dan Tempat Penelitian	36
3. Jumlah Subjek Penelitian	37

B. Hasil Penelitian	37
1. Analisis Deskriptif	37
2. Uji Asumsi	43
3. Hasil Uji Hipotesis	45
C. Pembahasan.....	47
1. Tingkat Hardiness Mahasiswa MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang 47	
2. Tingkat Kesiapan Kerja Mahasiswa MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang.....	51
3. Pengaruh <i>Hardiness</i> terhadap Kesiapan Kerja.....	54
BAB V.....	58
KESIMPULAN DAN SARAN	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN.....	65

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Bobot Nilai Jawaban	28
Tabel 3. 2 Blueprint Occupational Hardiness Questionnaire (OHQ)	29
Tabel 3. 3 Blueprint Work Readiness Scale (WRS)	30
Tabel 3. 4 Distribusi Aitem Valid Skala Hardiness	31
Tabel 3. 5 Distribusi Aitem Valid Skala Kesiapan Kerja	31
Tabel 3. 6 Hasil Reliabilitas Skala Hardiness.....	32
Tabel 3. 7 Hasil Reliabilitas Skala Kesiapan Kerja	32
Tabel 3. 8 Norma Kategorisasi Data	33
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Angkatan dan Jenis Kelamin	37
Tabel 4. 2 Hasil Skor Hipotetik dan Empirik.....	37
Tabel 4. 3 Hasil Kategorisasi Data Hardiness.....	39
Tabel 4. 4 Kategorisasi Per Aspek Hardiness	40
Tabel 4. 5 Distribusi skor Aspek Hardiness.....	40
Tabel 4. 6 Hasil Kategorisasi Data Kesiapan Kerja.....	41
Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif Per Aspek Kesiapan Kerja	42
Tabel 4. 8 Kategorisasi Aspek Kesiapan Kerja.....	43
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas	44
Tabel 4. 10 Hasil Uji Linearitas Variabel Hardiness dan Kesiapan Kerja	45
Tabel 4. 11 Hasil Uji Hipotesis Model Uji t	46
Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi X terhadap Y	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	24
Gambar 4. 1 Diagram Kategorisasi Tingkat Hardiness	39
Gambar 4. 2 Diagram Frekuensi Kesiapan Kerja	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisiner Penelitian	65
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	68
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas	75
Lampiran 4 Hasil Analisis Deskriptif	77
Lampiran 5 Hasil Uji Hipotesis	80

ABSTRAK

Azkiya, Nela. 2025. Pengaruh Hardiness terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program MBKM Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing 1: Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si

Pembimbing 2: Rika Fu'aturosida, MA

Kesiapan kerja merupakan sebuah kondisi seperti kematangan fisik, emosi, mental dan pengalaman yang dapat membantu individu untuk masuk dan bertahan dalam sebuah pekerjaan. Salah satu program yang dapat mendukung proses kesiapan kerja adalah program MBKM, hal ini karena MBKM menjadi salah satu pengalaman kerja baru bagi mahasiswa yang memiliki rentang waktu cukup lama sehingga mampu memberikan gambaran terkait pekerjaan yang akan dilakukan. Selain itu bagi mahasiswa yang mulai masuk dunia kerja secara nyata membutuhkan sebuah kepribadian hardiness atau ketahanan diri sebagai faktor pendukung dari kesiapan kerja. Hardiness merupakan bentuk dari kepribadian individu yang memberikan kendali penuh dalam menghadapi perubahan kondisi, memberikan individu pemikiran bahwa pengalaman baik negative maupun positif dapat dijadikan kekuatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hardiness terhadap kesiapan kerja mahasiswa MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan Hardiness sebagai variabel bebas (X) dan Kesiapan Kerja sebagai variabel terikat (Y). Subjek penelitian ini berjumlah 81 mahasiswa MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang angkatan 2019 dan 2020 yang ditentukan melalui teknik *simple random sampling*. Skala yang digunakan adalah skala adaptasi dari *Work Readiness Scale (WRS)* dan *Occupational Hardiness Questionnaire (OHQ)*. Selanjutnya data dianalisis menggunakan uji t dan analisis regresi linear sederhana.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa memiliki tingkat hardiness dan kesiapan kerja kategori sedang dengan persentase hardiness 67,9% dengan 55 mahasiswa dan kesiapan kerja 71,6% dengan 58 mahasiswa. Berdasarkan nilai koefisien 0,000 dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak dengan kata lain terdapat pengaruh antara hardiness dengan kesiapan kerja mahasiswa program MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,389 mengindikasikan bahwa pengaruh hardiness terhadap kesiapan kerja sebesar 38,9%.

Kata Kunci: Kesiapan Kerja, Hardiness, MBKM

ABSTRACT

Azkiya, Nela. 2025. *The Effect of Hardiness on Work Readiness of MBKM Program Students, Faculty of Psychology, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*. Thesis. Faculty of Psychology, State Islamic University Maulana Malik Ibrahim Malang. Supervisor 1: Dr Fathul Lubabin Nuqul, M.Si. Supervisor 2: Rika Fu'aturosida, MA.

Work readiness is a condition such as physical, emotional, mental and experiential maturity that can help individuals to enter and survive in a job. One of the that can support the work readiness process is the MBKM, this is because the MBKM is one of the new work experiences for students who have a long enough time span to be able to provide an overview of the work to be done. In addition, students who are starting to enter the real world of work need a personality of hardiness or resilience as a supporting factor for work readiness. Hardiness is a form of individual personality that provides full control in dealing with changing conditions, giving individuals the idea that both negative and positive experiences can be used as strengths. This study aims to determine the effect of hardiness on the work readiness of MBKM students, Faculty of Psychology UIN Malang.

This research is a quantitative study with Hardiness as the independent variable (X) and Job Readiness as the dependent variable (Y). The subjects of this study were 81 MBKM students of the Faculty of Psychology UIN Malang class of 2019 and 2020 who were determined through simple random sampling technique. The scale used is an adaptation scale of the Work Readiness Scale (WRS) and the Occupational Hardiness Questionnaire (OHQ). Furthermore, the data were analysed using t test and simple linear regression analysis.

The results of this study indicate that the majority of students have a moderate level of hardiness and work readiness with a percentage of hardiness of 67.9% with 55 students and work readiness of 71.6% with 58 students. Based on the coefficient value of 0.000, it can be concluded that H_a is accepted and H_o is rejected, in other words, there is an influence between hardiness and work readiness of MBKM program students, Faculty of Psychology UIN Malang. While the R Square value of 0.389 indicates that the effect of hardiness on work readiness is 38.9%.

Keywords: Work Readiness, Hardiness, MBKM

مستخلص البحث

أزكيا، نيلا ٢٠٢٥. تأثير الهاردينز على الاستعداد الوظيفي لطلاب برنامج MBKM ، كلية علم النفس، جامعة مولانا مالك إبراهيم مالانج. أطروحة. كلية علم النفس، كلية علم النفس، جامعة مولانا مالك إبراهيم مالانج الإسلامية الحكومية.

المشرف ١: د. فتح اللبابين نقل، ماجستير علم النفس

المشرفة ٢: ريكا فوتوروسيدا، ماجستير

الاستعداد للعمل هو حالة من النضج البدني والعاطفي والعقلي والتجريبي الذي يمكن أن يساعد الأفراد على دخول الوظيفة والبقاء فيها. أحد البرامج التي يمكن أن تدعم عملية الاستعداد للعمل هو برنامج MBKM ، وذلك لأن برنامج MBKM هو أحد برامج الاستعداد للعمل التي يمكن أن تدعم عملية الاستعداد للعمل، وذلك لأن برنامج MBKM هو أحد تجارب العمل الجديدة للطلاب الذين لديهم فترة زمنية طويلة بما يكفي ليتمكنوا من تقديم نظرة عامة عن العمل الذي يتعين القيام به. وبالإضافة إلى ذلك، يحتاج الطلاب الذين بدأوا في الدخول إلى عالم العمل الحقيقي إلى شخصية الصلابة أو المرونة كعامل داعم للاستعداد للعمل. فالصلابة هي شكل من أشكال الشخصية الفردية التي توفر السيطرة الكاملة في التعامل مع الظروف المتغيرة، مما يعطي الأفراد فكرة أن التجارب السلبية والإيجابية على حد سواء يمكن استخدامها كنقاط قوة. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير الصلابة على الاستعداد للعمل لدى طلاب كلية علم النفس بجامعة مالانج في مالانج.

هذا البحث عبارة عن دراسة كمية مع الصلابة كمتغير مستقل (X) والاستعداد للعمل كمتغير تابع (Y). كان المشاركون في هذه الدراسة ٨١ طالباً من طلاب كلية علم النفس بجامعة مالانج في مالانج من دفعة ٢٠١٩ و ٢٠٢٠ من طلاب كلية علم النفس بجامعة مالانج الذين تم تحديدهم من خلال تقنية أخذ العينات العشوائية البسيطة. المقياس المستخدم هو مقياس معدل لمقياس الاستعداد للعمل (WRS) واستبيان الصلابة المهنية (OHQ). علاوة على ذلك، تم تحليل البيانات باستخدام اختبار t وتحليل الانحدار الخطي البسيط.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن غالبية الطلبة لديهم مستوى معتدل من الصلابة والاستعداد للعمل حيث بلغت نسبة الصلابة ٦٧,٩٪ لدى ٥٥ طالباً وطالبة والاستعداد للعمل ٧١,٦٪ لدى ٥٨ طالباً وطالبة. واستناداً إلى قيمة المعامل ٠,٠٠٠، يمكن استنتاج أن قيمة المعامل (هـ) مقبولة و(هـ) مرفوضة، أي أن هناك تأثير بين الصلابة والاستعداد للعمل لدى طلبة برنامج MBKM بكلية علم النفس بجامعة مالانج. بينما تشير قيمة R Square البالغة ٠,٣٨٩ إلى أن تأثير الصلابة على الاستعداد للعمل هو ٣٨,٩٪.

الكلمات المفتاحية: الاستعداد للعمل، الاستعداد للعمل، الصلابة، برنامج MBKM

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, persaingan kerja di Indonesia terjadi sangat ketat sehingga mengharuskan individu untuk memiliki kompetensi dan kesiapan diri yang baik sehingga memungkinkan mereka dapat bersaing mendapatkan pekerjaan. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) selama tahun 2023 menunjukkan bahwa di Indonesia terdapat 1.819.830 pencari kerja terdaftar dan 216.972 lowongan kerja yang terdaftar dalam Kementerian Ketenagakerjaan (Badan Pusat Statistik, 2024). Meskipun begitu tidak semua pencari kerja terdaftar yang aktif bekerja melainkan hanya 16,94% pencari kerja yang sedang aktif bekerja. Hal ini menunjukkan adanya ketimpangan yang tinggi antara lapangan kerja dan sumber daya manusia yang ada. Maka dari itu, seorang individu membutuhkan sebuah kemandirian dan keterampilan yang baik untuk mempertahankan eksistensinya dalam dunia kerja melalui pendidikan baik secara akademik ataupun non akademik.

Pendidikan pada dasarnya memiliki kebermanfaatan yang sangat besar bagi setiap individu di setiap lapisan masyarakat sebagaimana pendidikan menjadi salah satu kunci dari terbentuknya sumber daya manusia yang berkualitas (Halean dkk., 2021). Dalam Undang Undang (UU) Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tertulis bahwa pendidikan ditujukan untuk mengembangkan kemampuan, watak serta peradaban bangsa yang bermartabat,

serta mengasah potensi peserta didik. Pendidikan tidak hanya membentuk sumber daya manusia yang berkualitas tetapi juga menjadikan pribadi yang memiliki keterampilan dan kematangan diri menuju kedewasaan baik sikap maupun pemikiran (Fitriani, 2019:13).

Perguruan tinggi sebagai tingkatan tertinggi dari institusi pendidikan memberikan pengalaman dan pengajaran bagi mahasiswa dalam upaya mewujudkan sumber daya yang berkualitas sesuai dengan tujuan pendidikan. Kemampuan dan kompetensi yang dimiliki individu tidak hanya didapat melalui perkuliahan dan penguasaan materi akademik tetapi penting juga dalam penguasaan non akademik untuk melahirkan keterampilan dan kompetensi yang ada dalam diri mahasiswa. Sebagaimana Perguruan Tinggi menjadi tempat mahasiswa untuk mengasah kemampuan dan kompetensi sehingga dalam penerapannya membutuhkan kurikulum yang berfokus pada kompetensi mahasiswa (Susanto & Kiswantomo, 2020:193).

Selain pendidikan formal maupun non formal, pengalaman dan kompetensi juga memiliki bagian penting keberhasilan seorang lulusan sarjana dalam mendapatkan pekerjaan. Dengan memiliki hal tersebut dapat membantu individu memiliki kesiapan kerja yang baik sehingga ketika dihadapkan pada lingkungan kerja yang sesungguhnya dapat memecahkan masalah dan memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya.

Dalam memenuhi kompetensi lulusan perguruan tinggi maka pada tahun 2021, Bapak Nadiem Makariem selaku Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) RI pada masa Pemerintahan Presiden Jokowi meluncurkan

Program MBKM (Merdeka Belajar Kampus Mengajar). Program MBKM dicanangkan pada periode kedua Kabinet Indonesia Maju. Program ini berfokus pada peningkatan kompetensi mahasiswa baik *hardskills* maupun *softskills* sesuai dengan kebutuhan zaman, serta mempersiapkan lulusan yang unggul dan berkepribadian baik (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2020). Program MBKM memiliki berbagai jenis kegiatan yang ditujukan sebagai tempat bagi mahasiswa untuk mengasah keterampilan dan kemampuan dalam menghadapi dunia kerja di masa yang akan datang (Fitriani, 2019:14). Selain itu, program MBKM ini memberikan pengalaman dan pandangan bagi mahasiswa tentang pekerjaan yang akan dipilihnya.

Dalam Permendigbud No 3 Tahun 2020 Pasal 15 ayat 1 telah disebutkan bahwa terdapat 8 kegiatan yang diberikan melalui program MBKM yaitu pertukaran pelajar, magang/praktik kerja, asistensi mengajar disatuan pendidikan, riset, proyek kemanusiaan, kegiatan wirausaha, studi/proyek independent, dan kuliah kerja nyata tematik. Meskipun begitu pemerintah telah membebaskan perguruan tinggi untuk menjalankan program MBKM mandiri dengan tetap berpegang teguh sesuai dengan kebijakan pemerintah. UIN Maulana Malik Ibrahim menjadi salah satu perguruan tinggi negeri islam yang menjalankan program MBKM mandiri sejak tahun 2021. Meskipun begitu, UIN sendiri memberikan kebebasan kepada masing masing fakultas dibawah naungannya untuk memberikan kebijakan terkait Program MBKM yang ingin dijalankan. Fakultas Psikologi memberikan keleluasaan bagi mahasiswanya untuk dapat memilih Program MBKM yang akan diikuti.

Magang atau Praktik Kerja lapangan menjadi salah satu program dalam MBKM yang ditawarkan kepada Mahasiswa dengan waktu pelaksanaan 6 bulan atau 1 semester. Dalam menjalankan program magang, mahasiswa dituntut secara aktif untuk dapat mengembangkan kemampuannya sebagai seorang mahasiswa psikologi sehingga menumbuhkan perasaan siap untuk menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya kelak.

Melalu berbagai program berkualitas yang dicanangkan oleh pemerintah telah menjadi sebuah jalan yang membantu mengarahkan mahasiswa untuk dapat mempersiapkan kompetensi diri serta karir yang akan digeluti setelah lulus dari perkuliahan. Melalui wawancara yang dilakukan dengan beberapa mahasiswa diketahui bahwa bekerja adalah salah satu orientasi masa depan yang diharapkan oleh mahasiswa setelah lulus dari perguruan tinggi. Sebagian dari mereka mengatakan bahwa tujuan bekerja tidak hanya untuk menyalurkan ilmu yang didapatkan saat berkuliah tetapi juga untuk mendapatkan pemasukan, dan bertahan hidup (Hasil wawancara dengan S, Mahasiswi MBKM Angkatan 2020).

Merujuk pada jawaban yang diberikan oleh mahasiswa terkait orientasi masa depan setelah lulus dari perguruan tinggi, pada kenyataannya tidak semua mahasiswa memiliki kesiapan untuk mulai bekerja baik bekerja untuk dengan usaha sendiri maupun bekerja kepada orang lain (Astuti & Kholifah, 2022:3). Kesiapan seorang mahasiswa untuk melakukan pekerjaan sangat dibutuhkan oleh Perusahaan atau instansi dalam meningkatkan kualitas instansi terkait.

Seorang lulusan yang siap untuk bekerja dengan kata lain mental maupun fisik akan dipandang sebagai potensi dalam kemajuan karir (Caballero et. al., 2010).

Pool dan Sewel (2007) (dalam Nuryanti & Welas, 2023) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan dengan mengkolaborasikan keahlian, ilmu pengetahuan, pemahaman, dan atribut kepribadian yang mana hal tersebut akan menjadi sebuah bekal bagi individu untuk meraih kesuksesan. Dalam mempersiapkan karir dimasa depan, tidak hanya ilmu pengetahuan selama perkuliahan yang diandalkan tetapi ada banyak aspek yang diperlukan seperti pengalaman sesuai bidang, serta kepribadian yang kemudian disesuaikan dengan karir yang dibutuhkan.

Mahasiswa yang memiliki kesiapan kerja yang baik akan cukup untuk mengembangkan kompetensi kerja yang dibutuhkan oleh Perusahaan atau instansi terkait. Kompetensi kerja menghasilkan sebuah keterampilan dan inovasi bagi mahasiswa yang siap untuk bekerja. Apabila seorang individu tidak memiliki hal hal yang mendukung kesiapan kerja selama di perguruan tinggi maka akan muncul sebuah hambatan dalam karir individu (Astuti & Kholifah, 2022:3). Karena pada dasarnya kesiapan kerja harus dibentuk saat mahasiswa memasuki dunia perkuliahan ketika mendapatkan pengetahuan, kompetensi serta pengalaman baik dari sisi perkuliahan, program magang kampus maupun organisasi yang diikuti oleh mahasiswa.

Kobasa (1979) mendefinisikan ketahanan atau hardiness sebagai sebuah gambaran dari kepribadian individu yang menjadi sumber kekuatan sebagai salah satu sifat yang dapat membuat seseorang menghadapi tekanan dalam

kehidupannya (Kobasa dkk., 1982:169). Kepribadian hardiness muncul ketika seseorang mampu untuk mengontrol tekanan yang diterima sehingga dapat mengurangi timbulnya stress yang diakibatkan oleh pekerjaan dan tanggung jawab yang dimiliki. Sebuah tekanan dalam pekerjaan dapat menjadi ancaman yang mampu untuk menghasilkan penyakit baik fisik maupun psikis seperti kelelahan, stress, frustrasi. Maka dari itu individu perlu untuk memiliki kemampuan yang dapat membantu dalam menangani segala problem yang ditimbulkan akibat pikiran negative yang dimilikinya atau respons lingkungan yang didapatkannya.

Kepribadian hardiness menjadi salah satu penyangga perasaan stress yang dialami oleh individu ketika menjalani sebuah kegiatan perkuliahan. Orang-orang yang memiliki tingkat hardiness yang tinggi dapat menjalankan kegiatannya dengan baik serta dapat mengurangi penyakit fisik dan perasaan-perasaan negative yang dapat mengganggu perkuliahannya (Maddi, 2002:174). Merujuk pada penjelasan tersebut maka diketahui betapa pentingnya kepribadian hardiness untuk mengurangi tingkat stress individu yang sedang menghadapi tekanan dalam perkuliahan. Dalam menjalankan kegiatan perkuliahan baik akademik maupun non akademik yang dilakukan oleh mahasiswa, kemunculan gejala-gejala yang merujuk pada perasaan stress sangat butuh untuk ditekan dengan beberapa hal salah satunya adalah kepribadian hardiness. Maka dari itu penting untuk meningkatkan sifat hardiness dalam menekan timbulnya gejala stress dalam menjalankan aktivitas tertentu perguruan tinggi.

Pada dasarnya, kepribadian hardiness membentuk sebuah pola yang menjadi strategi untuk membantu mengubah sebuah keadaan yang penuh tekanan agar menjadi sebuah peluang untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Selain itu perkembangan hardiness yang dimiliki individu muncul dari banyaknya pengalaman hidup yang dihadapi dan bagaimana individu memanfaatkan hasil dari pengalaman tersebut (Maddi & Kobasa, 1984).

Fakultas Psikologi sendiri memberikan syarat bahwa hanya mahasiswa semester 7 saja yang dapat mengikuti program Magang MBKM. Hal ini dilakukan karena MBKM menjadi pengganti Program PKL yang mana dilaksanakan selama 6 bulan atau 1 semester. Output dari magang MBKM adalah laporan magang serta skripsi sehingga selama menjalani kegiatan magang MBKM mahasiswa juga diarahkan untuk menyelesaikan skripsinya. Hal ini memberikan sebuah tantangan bagi mahasiswa untuk dapat menghadapi segala tuntutan selama magang MBKM.

Nurhayati & Welas (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Peran Kepribadian Hardiness terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir” menjelaskan bahwa kepribadian hardiness memiliki peran penting dalam menentukan kesiapan kerja pada mahasiswa akhir di perguruan tinggi. Kehidupan mahasiswa yang sarat akan kegiatan rutin perkuliahan, tugas, organisasi, magang dan berbagai kegiatan lain yang tidak selalu dapat berjalan dengan lancar. Hal ini terjadi karena perguruan tinggi diperuntukan dengan tujuan untuk mempersiapkan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja.

Sehingga kepribadian hardiness yang dimiliki oleh mahasiswa dapat mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa akhir.

Penelitian serupa dilakukan Astuti, Kholifah, & Sunarno (2022) yang membahas “Hubungan Antara Hardiness Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Psikologi Islam IAIN Kediri Angkatan 2018”. Dalam penelitian tersebut menghasilkan nilai korelasi yang tinggi sebesar 0.802 yang berarti memiliki nilai positif dan kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa jika hardiness mahasiswa tinggi maka kesiapan kerja mahasiswa juga akan tinggi dan begitu juga sebaliknya.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Ramadhania & Dewi (2017) dengan judul “*Impact of Goal Orientation, Personality Types and Campus Climate at UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Nursing Student's Work Readiness*” menunjukkan bahwa tipe kepribadian menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja. Rasa takut, cemas dan khawatir dalam berbagai hal cenderung menjadikan mahasiswa tidak memiliki kesiapan kerja begitupun sebaliknya sehingga kepribadian yang positif dapat bermanfaat untuk mengendalikan emosi negatif yang dimiliki mahasiswa.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Putri & Hadi (2023) yang berjudul “Pengaruh Hardiness dan Motivasi Kerja Intrinsik terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Akhir” menghasilkan nilai koefisien korelasi *Pearson's r* sebesar 0,547 pada variabel hardiness dan 0,523 pada variabel motivasi intrinsik terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh hardiness lebih kuat terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir sehingga semakin

tinggi hardiness maka akan semakin tinggi pula kesiapan kerja mahasiswa akhir.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan terkait hardiness dan kesiapan kerja maka peneliti ingin melakukan penelitian terkait bagaimana pengaruh hardiness terhadap kesiapan kerja mahasiswa program MBKM di Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Sementara itu subjek yang dipilih oleh peneliti adalah mahasiswa program MBKM angkatan 2019 dan angkatan 2020 Fakultas Psikologi yang barusaja melaksanakan magang MBKM.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat hardiness mahasiswa program MBKM di Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2019 dan 2020?
2. Bagaimana tingkat kesiapan kerja mahasiswa program MBKM di Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2019 dan 2020?
3. Adakah pengaruh hardiness terhadap kesiapan kerja mahasiswa program MBKM di Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2019 dan 2020?

C. Tujuan Penelitian

Setelah menentukan rumusan masalah maka dapat diketahui tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat hardiness mahasiswa program MBKM di Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2019 dan 2020,
2. Mengetahui tingkat kesiapan kerja mahasiswa program MBKM di Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2019 dan 2020,
3. Mengetahui pengaruh hardiness terhadap kesiapan kerja mahasiswa program MBKM di Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2019 dan 2020.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pengantar, evaluasi dan sumber acuan dikemudian hari bagi instansi serta pihak pihak yang berkaitan dengan Program Merdeka Belajar Kampus Mengajar (MBKM).

2. Manfaat Teoritis

Sedangkan dalam hal teoritis. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan riset ilmu psikologi yang berkaitan program MBKM dengan berfokus pada pembahasan mengenai hardiness dan kesiapan kerja pada mahasiswa.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kesiapan Kerja

1. Pengertian Kesiapan Kerja

Potgieter & Coetzee (2013) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai susunan psikososial yang mewakili aspek aspek yang berhubungan dengan karir serta meningkatkan kesesuaian seseorang untuk kesempatan kerja yang tepat dan berkelanjutan. Sedangkan Robbins (2007) menjelaskan bahwa kesiapan kerja merupakan tingkatan sampai mana orang memiliki kemampuan dan kesediaan untuk menyelesaikan tugas tertentu.

Selain itu menurut Brady (2009) kesiapan kerja adalah kemampuan yang berfokus pada sifat-sifat pribadi, seperti sifat pekerja dan mekanisme pertahanan diri yang dibutuhkan, bukan hanya terhadap pekerjaan tetapi juga untuk mempertahankan suatu pekerjaan yang didapatkan. Selain itu Wagner (2006) berpendapat bahwa kesiapan kerja merupakan seperangkat keahlian dan perilaku yang diperlukan individu pada setiap pekerjaan yang meliputi keterampilan transisi, komunikasi, kualitas diri, dan keterampilan teknologi (Ramadhania & Dewi, 2017:180).

Menurut Caballero & Walker (2010), kesiapan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seorang lulusan dianggap memiliki sikap dan atribut yang membuat mereka siap untuk berhasil di lingkungan kerja dengan kemampuan sendiri (Caballero et al., 2011:42). Sejalan dengan hal tersebut, Muyasaroh, Ngadiman dan Hamidi (2014) menjelaskan bahwa kesiapan kerja diartikan sebagai keseluruhan kondisi individu seperti kematangan

fisik, mental dan pengalaman juga adanya kemauan dalam diri untuk melaksanakan suatu bentuk pekerjaan atau kegiatan (Astuti & Kholifah, 2022).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman yang dapat membantu individu pada setiap pekerjaan dan dapat meningkatkan kesesuaian seseorang untuk mendapatkan kesempatan kerja yang tepat dan berkelanjutan.

2. Aspek-aspek Kesiapan Kerja

Aspek-aspek kesiapan kerja menurut Brady (2010) ada enam, yaitu:

a. Responsibility (tanggung jawab)

Individu yang siap untuk melaksanakan pekerjaan akan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dimilikinya, tidak hanya bertanggung jawab dengan pekerjaan tetapi juga dengan jam kerja serta selalu berusaha untuk memenuhi standar kualitas kerja.

b. Flexibility (keluwesan)

Flexibility berkaitan dengan kemampuan individu untuk dapat beradaptasi dengan pekerjaan, lingkungan, serta jam kerja ketika bekerja. Selain itu individu yang luwes mampu untuk menerima berbagai perubahan keadaan yang terjadi tanpa prediksi dengan tenang.

c. Skill (keterampilan)

Individu yang siap untuk bekerja akan tahu kemampuan yang dimilikinya sehingga mereka dapat memastikan bahwa kemampuan tersebut sesuai dengan pekerjaan yang dipilih. Selain itu, dalam beberapa keadaan individu akan dituntut untuk mengerjakan sesuatu yang baru yang berkaitan dengan pekerjaan oleh instansi terkait.

d. Communication

Kemampuan komunikasi memudahkan individu untuk dapat berinteraksi dengan orang-orang di lingkungan kerja serta mampu untuk memahami petunjuk, cara meminta bantuan dan menerima kritik dan saran dan terpenting dapat saling menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.

e. Self-view (pandangan diri)

Pandangan diri berkaitan dengan proses interpersonal individu mengenai keyakinan akan dirinya dan pekerjaan. Sebagaimana individu memiliki kesadaran akan kemampuan diri sehingga dapat menerima diri dan mendapatkan kepercayaan diri dengan baik.

f. Health and Safety (kesehatan dan keselamatan diri)

Seorang individu diharapkan mampu untuk menjaga diri baik secara fisik maupun psikis sehingga dapat melaksanakan protokol kesehatan baik ketika bekerja maupun ketika sedang tidak bekerja.

Selain itu, Caballero, Walker, & Fuller-Tyszkiewicz (2011) juga mengungkapkan bahwa terdapat empat aspek yang dapat membentuk kesiapan kerja, yaitu:

a. Karakteristik personal

Karakteristik personal berkaitan dengan kemampuan untuk bertahan dibawah tekanan, mampu untuk mengarahkan diri diberbagai kondisi dan mampu untuk mengembangkan diri menjadi lebih baik. individu yang memiliki karakteristik personal yang matang mampu untuk mendukung keberhasilan dalam menghadapi dunia kerja.

b. Ketajaman organisasi

Ketajaman organisasi berkaitan dengan kematangan dalam berpikir, motivasi untuk bekerja sama, profesionalisme dalam lingkungan kerja serta dapat mengambil sikap dan mampu untuk memenuhi tanggung jawab dalam bekerja.

c. Kompetensi kerja

Dimensi kompetensi kerja berkaitan dengan kompetensi individu dalam berorganisasi, berpikir kritis, pemecahan masalah, dan kebaharuan dalam berinovasi.

d. Kecerdasan sosial

Dimensi kecerdasan sosial membentuk konsep yang teridentifikasi dalam menjalin kerjasama tim, keterampilan sosial, interpersonal, dan komunikasi, serta kemampuan individu dalam beradaptasi. Dalam hal

ini, kecerdasan sosial mendorong individu untuk dapat berinteraksi dengan orang lain dalam lingkungan pekerjaan secara cermat.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Menurut Kartono (1991) ada dua faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu faktor yang berasal dari dalam diri sendiri (intern) dan faktor yang berasal dari luar diri sendiri (ekstern).

a. Faktor intern (dari dalam diri)

1) Kecerdasan

Kecerdasan memegang peranan penting sebagai penentu keberhasilan individu dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini didukung dengan pemahaman tentang ilmu dan pengetahuan yang dimiliki terkait bidang pekerjaan yang digeluti.

2) Keterampilan atau kecakapan

Keterampilan dan kecakapan dalam sebuah pekerjaan sangat membantu keberhasilan sebuah pekerjaan.

3) Bakat

Bakat adalah kemampuan yang menonjol dalam suatu bidang dalam diri individu serta dapat berkembang seiring berjalannya waktu. Meskipun begitu mengetahui bakat sedini mungkin dapat membantu individu untuk dapat menyesuaikan pekerjaan yang akan dipilih sehingga dapat meningkatkan produktifitas dalam bekerja.

4) Kemampuan dan minat

Kemampuan dengan didukung minat dalam bekerja dapat mempengaruhi secara signifikan dalam mencapai kesiapan dan prestasi dalam suatu pekerjaan. Kecil kemungkinan bahwa orang yang tidak berminat terhadap suatu bidang pekerjaan akan mendapatkan hasil yang baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi merupakan sebuah dorongan kerja yang menunjukkan sebuah semangat bagi individu. Motivasi kerja yang tinggi menjadikan individu berusaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan bagi dirinya sehingga akan mendukung kesiapan seseorang dalam bekerja.

6) Kesehatan

Kesehatan seseorang selalu menjadi faktor penting dalam bekerja. Ketika seseorang mengalami kesehatan yang buruk maka akan mengganggu konsentrasi dan keberhasilan dalam bekerja.

7) Kebutuhan psikologis

Dalam hal ini, kebutuhan psikologis berhubungan erat dengan kehidupan emosional seseorang. Individu yang dapat mengontrol emosi dengan baik akan lebih mudah menerima segala sesuatu yang didaptkannya. Selain itu individu yang belum terpenuhi kebutuhan psikologisnya maka akan selalu merasa kurang puas akan hal yang didapatkan dalam pekerjaannya.

8) Kepribadian

Dalam dunia pekerjaan, kepribadian seseorang sangat menentukan integritas diri dalam bekerja. Dimana seseorang yang memiliki kepribadian yang tangguh dan kuat akan memiliki integritas yang tinggi dan kecil kemungkinan merasa kesulitan dalam menyesuaikan diri dalam bekerja.

9) Cita-cita dan tujuan dalam bekerja

Seseorang harus memiliki cita-cita dan tujuan yang jelas dalam bekerja sehingga ketika seseorang memiliki cita-cita dan tujuan yang pasti maka mereka akan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan.

b. Faktor ekstern (dari luar diri)

1) Lingkungan keluarga

Keharmonisan dan kebahagiaan yang terbentuk dalam keluarga akan menunjang seseorang untuk dapat memaksimalkan tenaga dan waktunya dengan baik sehingga dapat bekerja secara lebih efisien dan optimal.

2) Lingkungan kerja

Situasi atau keadaan di lingkungan kerja dapat meliputi perasaan aman dalam bekerja, kesempatan mendapatkan kemajuan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan pimpinan serta gaji yang akan didapatkan.

B. Hardiness

1. Pengertian Hardiness

Kobasa et. al (1982) mendefinisikan hardiness sebagai kepribadian yang menjadikan individu memiliki komitmen, pengendalian diri, optimisme yang kuat serta selalu melihat sebuah tekanan sebagai sesuatu yang normal (Hamida & Izzati, 2022:16). Hardiness menjadi salah satu aspek bagi individu untuk mengatasi gejala-gejala stress dengan melibatkan kognitif individu. Kobasa menganggap bahwa orang dengan ketahanan psikologis dapat dengan mudah untuk mengatasi gejala stress yang muncul, hal ini didasari oleh keyakinan bahwa seseorang bertanggung jawab untuk menjadi pengendali penuh terhadap keadaan yang dipilihnya.

Selain itu Kobasa menjelaskan bahwa orang yang memiliki kepribadian hardiness mampu untuk terus melibatkan diri dalam segala hal yang dilakukan (komitmen), memiliki keyakinan akan tindakan dimana mereka seolah-olah mampu untuk mengendalikan keadaan yang membentuk kehidupan mereka (kontrol), dan memiliki pemikiran bahwa sebuah perubahan adalah hal yang wajar sebagaimana perubahan dapat mengembangkan energi yang positif bagi mereka (tantangan) (Kobasa dkk., 1983:42).

Selanjutnya Barton (2006) mengemukakan konsep yang sama dengan Kobasa terkait hardiness, Barton berpendapat bahwa hardiness menjadikan seseorang memiliki motivasi dan komitmen kerja yang cukup tinggi, pengendali yang lebih kuat serta memiliki pandangan yang luas terhadap

perubahan dan permasalahan dalam hidup. Selain itu orang yang memiliki kepribadian hardiness menafsirkan sebuah perasaan tertekan sebagai sebuah bagian dari pendewasaan diri dalam menjalani kehidupan. Barton (2006) sekaligus mengemukakan bahwa hardiness menghasilkan sebuah pemaknaan hidup sehingga individu mampu untuk menafsirkan pengalaman dalam kehidupan ini tidak hanya memunculkan sebuah pengalaman positif tetapi juga sebuah pengalaman negatif berupa perasaan sedih, kecewa, dan rasa sakit menjadi sebuah kekuatan untuk menjalani kehidupan yang lebih baik (Bartone, 2006).

Santrock (2003) juga mendefinisikan hardiness sebagai kepribadian yang memiliki karakteristik komitmen, pengendalian, dan persepsi terhadap masalah masalah yang diasumsikan sebagai tantangan dari pada menjadikannya sebagai kesulitan. Sejalan dengan pendapat Maddi (2013) bahwa hardiness muncul karena pola yang disebabkan oleh sikap dan strategi secara bersamaan mengubah keadaan yang penuh dengan kesulitan menjadi sebuah potensi yang dapat menumbuhkan kesempatan baik.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa hardiness merupakan salah satu kepribadian yang dimiliki individu yang meliputi komitmen, rasa percaya diri, optimisme positif dan harga diri tinggi sebagaimana hal tersebut dapat membantu individu dalam mengelola perasaan stress dan kehidupan secara efektif serta beradaptasi dengan perubahan yang berguna untuk pertumbuhan pribadi.

2. Aspek-aspek Hardiness

Kobasa (dalam Maddi, 2002) mengemukakan ada tiga aspek yang dapat membentuk kepribadian hardiness, antara lain:

a. Komitmen (*Commitment*)

Individu akan cenderung untuk terus melibatkan diri secara aktif dalam segala sesuatu sekaligus menemukan maksud dari keadaan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya. Individu yang berkomitmen akan dirinya tidak mudah menyerah terhadap tekanan sehingga tidak mudah menghindari masalah.

b. Kontrol diri (*Control*)

Konsep kontrol diri mengacu pada kemampuan seseorang untuk dapat mengatasi dan mengontrol masalah yang terjadi dalam hidup individu sehingga mampu untuk meminimalisir stressor yang muncul. Sikap yang termasuk kedalam kontrol diri adalah bekerja keras untuk bangkit dari peristiwa yang buruk.

c. Tantangan (*Challenge*)

Konsep tantangan dalam hardiness memberikan keyakinan bahwa perubahan adalah hal normal dan bukan ancaman yang menakutkan. Sehingga segala peristiwa yang menimbulkan sebuah perubahan menjadi sebuah stimulasi bagi individu untuk dapat bertumbuh dan berkembang.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Hardiness

Florin et., al. (1995) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi hardiness seorang individu, antara lain:

- a. Kemampuan untuk membuat rencana yang realistis
- b. Memiliki rasa percaya diri dan citra diri yang positif
- c. Keterampilan berkomunikasi

Bissonette (1998) juga mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hardiness seseorang, meliputi:

- a. Strategi coping

Kemampuan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang akan menyebabkan stress dapat memunculkan aspek-aspek hardiness.

- b. Penguasaan pengalaman

Pengalaman memberikan kita kesempatan untuk mengetahui kemampuan bertahan dalam setiap kondisi. Pengalaman tidak selaluberbentuk kebaikan, adakalanya juga berbentuk keburukan sehingga penguasaan pengalaman yang dilakukan dapat mengembangkan ketangguhan.

- c. Perasaan positif

Perasaan yang positif memberikan individu kesempatan mengolah pengalaman yang baik. memiliki rasa peduli dan cinta yang dapat memimpin diri dalam menghadapi setiap tekanan.

d. Gaya pengasuhan

Individu yang berada dibawah pola pengasuhan keluarga yang mampu mengontrol permasalahan membuat individu mampu menyesuaikan pola emosi sehingga mampu menjadi individu yang lebih tangguh.

C. Pengaruh Hardiness terhadap Kesiapan Kerja

Angka pengangguran di Indonesia semakin bertambah setiap tahunnya, hal ini terjadi karena ketatnya persaingan untuk mendapatkan sebuah pekerjaan yang sesuai dengan keinginan. Kebutuhan akan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kesiapan diri yang baik untuk setiap lapangan kerja semakin meningkat. Caballero et.al (2010) menjelaskan bahwa setiap perusahaan atau instansi membutuhkan seorang pegawai yang benar benar memiliki kesiapan dalam bekerja. Tidak hanya kualitas dan kompetensi diri tetapi juga kesiapan diri baik fisik maupun psikis sangat dibutuhkan dalam menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya (Ramadhania & Dewi, 2017:180).

Kesiapan kerja merupakan sebuah kondisi dimana individu memiliki kesediaan untuk melakukan pekerjaan dengan memperhatikan aspek-aspek pribadi dan keyakinan diri untuk meraih keberhasilan dalam dunia kerja. Dalam mempersiapkan sebuah kondisi individu membutuhkan sebuah aspek karakteristik personal yang mana berkaitan dengan kemampuan untuk bertahan ditengah tekanan yang diberikan serta mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan Ramadhania & Dewi (2017) menunjukan bahwa ada hubungan positif yang tinggi antara atribut kepribadian dengan kesiapan kerja mahasiswa di perguruan tinggi. Hal ini terjadi karena

kepribadian menjadi salah satu kualifikasi yang diperhatikan secara mendalam dalam perekrutan seorang *fresh graduate*.

Penelitian serupa dilakukan Astuti, Kholifah, & Sunarno (2022) yang membahas “Hubungan Antara Hardiness Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Psikologi Islam IAIN Kediri Angkatan 2018”. Dalam penelitian tersebut menghasilkan nilai korelasi yang tinggi sebesar 0.802 yang berarti memiliki nilai positif dan kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa jika hardiness mahasiswa tinggi maka kesiapan kerja mahasiswa juga akan tinggi dan begitu juga sebaliknya.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Putri & Hadi (2023) yang berjudul “Pengaruh Hardiness dan Motivasi Kerja Instrinsik terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Akhir” menghasilkan nilai koefisien korelasi *Pearson's r* sebesar 0,547 pada variabel hardiness dan 0,523 pada variabel motivasi intrinsik terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh hardiness lebih kuat terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir sehingga semakin tinggi hardiness maka akan semakin tinggi pula kesiapan kerja mahasiswa akhir.

Kemudian dalam (Nurhayanti & Welas, 2023) menyimpulkan bahwa kepribadian hardiness memiliki peran penting dalam memprediksi kesiapan kerja pada mahasiswa akhir di perguruan tinggi. Kehidupan mahasiswa yang sarat akan kegiatan rutin perkuliahan, tugas, organisasi, dan berbagai tantangan lain yang tidak selalu dapat berjalan dengan lancar. Hal ini terjadi karena perguruan tinggi diperuntukan dengan tujuan untuk mempersiapkan mahasiswa

dalam menghadapi dunia kerja. Sehingga kepribadian hardiness yang dimiliki oleh mahasiswa dapat berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir.

Dengan demikian dapat di susun kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu yang telah dilakukan diatas mengenai hardiness dan kesiapan kerja serta pengaruh dari masing masing variabel, maka dapat diambil hipotesis penelitian bahwa terdapat pengaruh antara hardiness terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa MBKM.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian merupakan serangkaian kegiatan yang tersusun secara sistematis dan bertujuan untuk memecahkan sebuah permasalahan serta melakukan pelaporan terkait hasil dari penelitian (Hardani dkk., 2020:236). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional yang memberikan hasil berupa data dan angka disetiap tahapannya seperti pengumpulan, penafsiran dan penyajian hasil penelitian. Sedangkan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan sebuah peristiwa yang dijadikan sebagai objek penelitian dengan pemahaman bahwa masing-masing objek dapat mempengaruhi atau dipengaruhi berbagai faktor. Terdapat dua jenis variabel dalam penelitian yaitu variabel bebas (*independen*) yang dilambangkan dengan kode (X) dan variabel terikat (*dependen*) yang dilambangkan dengan kode (Y).

1. Variabel Bebas (X) merupakan sebagai suatu variasi yang mempengaruhi atau menjadi alasan terjadinya variabel terikat (Latipah, 2014). Maka dari itu diketahui bahwa variabel bebas dalam penelitian ini adalah Hardiness

2. Variabel Terikat (Y) didefinisikan sebagai suatu variasi yang dipengaruhi atau yang menjadi dampak dari terjadinya variabel bebas (Latipah, 2014). Maka dari itu diketahui bahwa variabel terikat pada penelitian ini adalah Kesiapan Kerja.

C. Definisi Operasional

Definisi Operasional merujuk pada penjelasan variabel secara jelas sebagai upaya untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam penafsiran masing masing variabel.

1. Definisi Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan suatu kondisi individu meliputi kematangan fisik, mental dan sikap sehingga mampu untuk melakukan sebuah pekerjaan secara efektif. Kesiapan kerja terdiri dari berbagai aspek yaitu karakteristik personal, ketajaman organisasi, kompetensi kerja, kecerdasan sosial.

2. Definisi Hardiness

Hardiness merupakan kemampuan individu untuk bertahan dan berpikir positif dari berbagai masalah yang dapat menimbulkan stress sehingga dapat memaksimalkan potensi untuk berkembang dengan baik. Hardiness terdiri dari tiga aspek penting yaitu komitmen, control dan tantangan.

D. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan suatu komponen penting untuk mendapatkan data penelitian, berikut ini penentuan subjek penelitian yang dilakukan:

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang mencakup subjek dengan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti (Sugiono, 2022). Pada penelitian ini populasi yang dipilih oleh peneliti adalah mahasiswa Program MBKM Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang berjumlah 113 mahasiswa yang terdiri dari angkatan 2019 dengan 87 mahasiswa dan angkatan 2020 dengan 26 mahasiswa.

2. Sampel

Sedangkan Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiono, 2022). Populasi yang berjumlah lebih dari 100 dapat ditentukan jumlah pasti sampel melalui perhitungan rumus, dalam hal ini peneliti menggunakan rumus Slovin dengan nilai standar error 0,05 untuk mengetahui jumlah sampel yang akan digunakan (Sugiono, 2022).

Rumus pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan:

N : Jumlah populasi

n : Jumlah sample

e : Nilai standar error yang digunakan

Maka jumlah sampel yang didapatkan melalui rumus Slovin adalah:

$$n = \frac{113}{1 + (113 \times 0,05^2)} = \frac{113}{1 + 0,2825} = 88,1 \text{ (dibulatkan menjadi 88)}$$

Sehingga dapat diketahui bahwa sample penelitian ini berjumlah 88 mahasiswa.

3. Teknik sampling

Teknik pengambilan sample yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik penentuan sample dengan menggunakan karakteristik tertentu yang dianggap relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Responden merupakan mahasiswa Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- b. Responden merupakan mahasiswa Angkatan 2019 dan 2020.
- c. Responden pernah mengikuti kegiatan MBKM selama satu semester.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan 2 skala yakni *Work Readiness Scale (WRS)* dan *Occupational Hardiness Questionnaire (OHQ)* yang mencakup berbagai aspek dari masing-masing variabel penelitian. Model jawaban atas skala menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban yang digunakan yakni, Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Dengan bobot nilai terhadap masing item jawaban sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Bobot Nilai Jawaban

Jawaban	Skor <i>Favorable</i>	Skor <i>Unfavorable</i>
Sangat Sesuai	5	1
Sesuai	4	2
Netral	3	3
Tidak Sesuai	2	4
Sangat Tidak Sesuai	1	5

F. Instrumen Penelitian

1. Skala Hardiness

Pada penelitian ini, skala hardiness yang digunakan adalah *Occupational Hardiness Questionnaire (OHQ)* yang dikembangkan oleh Jimenez, Munoz, Hernandez dan Blanco (2014) dan telah diadaptasi oleh Hastuti (2022). Skala tersebut mencakup 3 aspek penting variabel Hardiness yang dikemukakan oleh Kobasa (1979) yaitu komitmen, kontrol dan tantangan. *Occupational Hardiness Questionnaire (OHQ)* terdiri dari 15 aitem pernyataan bersifat *favorable* tanpa adanya pernyataan *unfavorable* yang telah disesuaikan dengan keadaan subjek penelitian ini.

Tabel 3. 2 Blueprint Occupational Hardiness Questionnaire (OHQ)

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		F	UF	
1.	Komitmen	1, 4, 7, 10, 14	-	5
2.	Kontrol	3, 6, 9, 12, 15	-	5
3.	Tantangan	2, 5, 8, 11, 13	-	5
	Total			15

2. Skala Kesiapan Kerja

Instrument yang digunakan pada variabel kesiapan kerja adalah *Work Readiness Scale (WRS)* yang dikembangkan oleh Caballero, Walker, & Fuller-Tyszkiewicz (2011) dan kemudian diadaptasi oleh Siswanti (2019). Instrumen ini memuat beberapa pernyataan yang ditujukan untuk mengukur kesiapan kerja pada mahasiswa lulusan perguruan tinggi. *Work Readiness Scale (WRS)* mencakup 4 aspek kesiapan kerja untuk seorang lulusan perguruan tinggi yaitu: karakteristik personal, ketajaman organisasi,

kompetensi kerja, dan kecerdasan sosial. *Work Readiness Scale* (WRS) terdiri dari 30 butir pernyataan dengan 21 pernyataan *favorable* dan 9 pernyataan *unfavorable*.

Tabel 3. 3 Blueprint Work Readiness Scale (WRS)

No	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		F	UF	
1	Karakteristik Pribadi	1, 2, 3, 5, 7, 8,	4, 6,	8
2	Ketajaman organisasi	9, 14	10, 11, 12, 13,	6
3	Kompetensi kerja	15, 16, 17, 19, 20, 21	18, 22	8
4	Kecerdasan sosial	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29	30	8
	Total			30

G. Validitas Dan Reliabilitas

1. Validitas

Uji Validitas merupakan sebuah tahapan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid ketika masing masing aitem dapat mengukur variabel penelitian yang hendak diukur. Pada uji validitas ini peneliti menggunakan uji validitas kontruk dengan teknik *product moment* melalui SPSS 22 *for Windows*. Hal ini dilakukan untuk mengetahui nilai korelasi skor masing masing aitem terhadap skor total. Berikut ini tabel distribusi validitas masing masing skala pengukuran:

Tabel 3. 4 Distribusi Aitem Valid Skala Hardiness

Aspek	No Aitem		Total Aitem Valid
	Valid	Gugur	
Komitmen	1, 4, 10, 14	7	4
Kontrol	3, 9, 12, 15	6	4
Tantangan	2, 5, 8, 11, 13	-	5
Total			13

Berdasarkan tabel 3. 4 di atas, diketahui bahwa terdapat dua aitem yang memiliki nilai lebih kecil dari nilai minimal sehingga dapat dikatakan bahwa dua aitem tersebut gugur dan dianggap tidak valid. Maka dari itu, pada skala hardiness terdapat 13 aitem yang dapat digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 3. 5 Distribusi Aitem Valid Skala Kesiapan Kerja

Aspek	No Aitem		Total Aitem Valid
	Valid	Gugur	
Karakteristik Pribadi	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	-	8
Ketajaman organisasi	9, 10, 11, 12, 13, 14	-	6
Kompetensi kerja	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	-	8
Kecerdasan sosial	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	-	8
Total			30

Berdasarkan Tabel 3. 5 di atas, diketahui bahwa terdapat empat aitem yang memiliki nilai diatas nilai minimal sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh aitem skala kesiapan kerja dapat digunakan sebagi alat ukur.

2. Reliabilitas

Menurut Azwar (2007), reliabilitas adalah cara untuk mengetahui sejauh mana hasil dari suatu pengukuran dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur penelitian. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji

reliabilitas analisis *Alpha Cronbach's* dengan bantuan aplikasi SPSS 22 *for Windows*. Aitem dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien *alpha* > 0.6.

Tabel 3. 6 Hasil Reliabilitas Skala Hardines

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.899	13

Berdasarkan Tabel 3. 6 di atas, sebagaimana hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan pada skala hardiness dengan menggunakan SPSS 22 *for Windows* yaitu sebesar 0.899, dengan kata lain nilai tersebut menunjukan angka yang lebih besar dari batas nilai koefisien *alpha* sehingga dapat dikatakan bahwa skala kesiapan kerja tersebut reliabel untuk dijadikan sebagai alat ukur.

Tabel 3. 7 Hasil Reliabilitas Skala Kesiapan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.909	30

Berdasarkan tabel 3. 7 diatas, sebagaimana hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan pada skala kesiapan kerja dengan menggunakan SPSS 22 *for Windows* yaitu sebesar 0.909, dengan kata lain nilai tersebut menunjukan angka yang lebih besar dari batas nilai koefisien *alpha* sehingga dapat dikatakan bahwa skala kesiapan kerja tersebut reliabel untuk dijadikan sebagai alat ukur.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan tahapan yang dilakukan setelah seluruh data penelitian terkumpul. Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data kuantitatif yang berisikan angka yang kemudian akan diolah dengan menggunakan cara statistic sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam melakukan olah data penelitian ini peneliti dibantu dengan *SPSS 22 for Windows*. Berikut tahapan dan teknik analisis data yang dilakukan, sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif

Teknik analisis deskriptif digunakan dengan tujuan untuk memberikan sebuah gambaran dalam variabel. Analisis deskriptif menggunakan dua langkah yaitu analisis hipotetik dan empiric. Semua skor hipotetik dihitung dengan menggunakan Ms. Excel sedangkan skor empiric dihitung menggunakan *SPSS 22 for Windows*. Langkah dalam analisis deskriptif yaitu menentukan nilai maksimal, nilai minimal, nilai mean atau nilai rata-rata dari data penelitian subjek, dan terakhir adalah standar deviasi.

2. Kategorisasi Data

Tahapan kategorisasi dilakukan untuk mengetahui tingkatan dari variabel kesiapan kerja dan hardiness pada responden. Rumus yang digunakan untuk menghitung kategorisasi data responden sebagai berikut:

Tabel 3. 8 Norma Kategorisasi Data

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

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi dilakukan untuk menghindari terjadinya error pada data dan sample penelitian yang dilakukan. Terdapat 2 tahapan uji asumsi yang dilakukan yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi kedua variabel memiliki distribusi yang normal atau tidak. Pada penelitian ini peneliti menggunakan program *SPSS 22 for Windows* dengan uji *Kolmogorov-smirnov*. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas adalah ketika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Dalam penelitian ini, perlu dilakukan uji linearitas yang dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat keterikatan antara dua variabel yang diteliti. Uji linearitas dilakukan dengan bantuan *SPSS 22 for Windows* dengan *Test for Linearity*. Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data dari kedua variabel memiliki keterikatan atau hubungan yang linear.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan oleh peneliti pada kajian teori yang telah dipaparkan di atas. Pada pengujian hipotesis ini peneliti menggunakan *SPSS 22 for Windows* dengan menggunakan Uji t dan analisis regresi linier sederhana.

Uji t dilakukan untuk mengetahui besaran persentase pengaruh variabel hardiness terhadap variabel kesiapan kerja sedangkan uji analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh hardiness terhadap kesiapan kerja mahasiswa program MBKM Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Hardines terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program MBKM Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang” dilaksanakan di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Fakultas Psikologi ini termasuk kedalam salah satu fakultas yang ada di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan hanya ada satu jurusan yang sama dengan nama Fakultas. Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang mengadakan program Magang Merdeka atau MBKM sebagai salah satu penunjang kompetensi mahasiswa yang memiliki keinginan untuk merasakan magang di instansi sesuai dengan peminatan yang dipilih. Program MBKM ini mulai dijalankan sejak tahun 2022 dan ditempuh oleh mahasiswa semester 7 selama kurang lebih satu semester.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan secara online dengan menyebarkan angket berupa google form yang memuat skala hardiness dan skala kesiapan kerja melalui aplikasi *WhatsApp* pada awal bulan Mei 2024 hingga Agustus 2024.

3. Jumlah Subjek Penelitian

Pada awalnya peneliti menentukan sample subjek dengan menggunakan rumus slovin dari 113 subjek menjadi 88 subjek. Tetapi pada saat penyebaran kuisioner terdapat beberapa responden yang tidak memberikan respon sehingga peneliti mengambil kesimpulan bahwa subjek tidak berkenan untuk menjadi responden. Maka dari itu penelitian ini melibatkan 81 responden yang terdiri dari 59 mahasiswa angkatan 2019 dan 22 mahasiswa angkatan 2020.

Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Angkatan dan Jenis Kelamin

Angkatan	Laki Laki	Perempuan	Total
2019	19	40	59
2020	7	15	22
Total			81

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

a. Skor Hipotetik dan Empirik

Hasil skor hipotetik dan empiric data penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 2 Hasil Skor Hipotetik dan Empirik

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Hardiness	13	65	39	8.67	39	65	55.56	6.07
Kesiapan Kerja	30	150	90	20	81	147	115.42	14.02

Berdasarkan tabel 4.2 terdapat beberapa hal yang dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, skala hardiness terdiri dari 13 item valid dengan rentang nilai jawaban 1 sampai dengan 5, sehingga skor tertinggi yang akan didapatkan sebesar 65 dan skor terendah sebesar 13 pada skor hipotetik. dan pada skor empiric menghasilkan skor tertinggi sebesar 65 dan terendah 39.

Selanjutnya pada skala kesiapan kerja terdiri dari 30 item valid dengan rentang nilai jawaban 1 sampai dengan 5, sehingga pada skor hipotetik didapatkan nilai skor tertinggi sebesar 65 dan skor terendah 39, dan pada skor empiric didapatkan nilai skor tertinggi sebesar 147 dan skor terendah 81. Kemudian pada kolom *Std. Deviation* skor empiric memiliki nilai lebih kecil dari skor hipotetik, meskipun begitu pada kolom mean memiliki nilai skor empiric lebih besar dari pada skor hipotetik.

b. Kategorisasi Data

Berikut ini merupakan hasil identifikasi data melalui kategorisasi masing masing variabel berdasarkan norma kategorisasi yang telah di cantumkan.

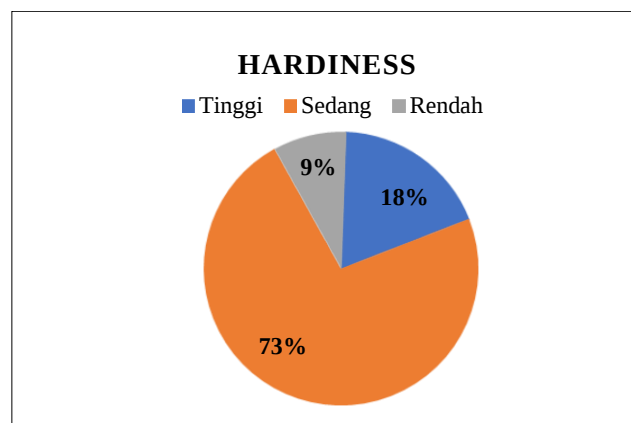
1) Hardiness

Berikut ini hasil kategorisasi data Hardines menggunakan program SPSS 22 for Windows.

Tabel 4. 3 Hasil Kategorisasi Data Hardiness

		Norma	Frekuensi	Persentase
Valid	Tinggi	$X \geq 62$	15	18.5
	Sedang	$49 \geq X < 62$	59	72.8
	Rendah	$X < 49$	7	8.6
Total			81	100.0

Berdasarkan tabel 4.3, hasil pengukuran kategorisasi data skala hardiness pada mahasiswa MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang menunjukkan bahwa terdapat 7 responden yang berada pada kategori rendah dengan persentase 8,6%, dan 59 responden berada pada kategori sedang dengan persentase 72,8% serta 15 responden berada pada kategori tinggi dengan persentase 18,5%. Pembagian tingkat hardiness pada mahasiswa dapat dilihat melalui diagram berikut ini:



Gambar 4. 1 Diagram Kategorisasi Tingkat Hardiness

Hasil selanjutnya untuk mengetahui kategorisasi data masing-masing aspek hardiness dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 4 Kategorisasi Per Aspek Hardiness

Descriptive Statistics						Kategorisasi	
	N	Min	Max	Mean	SD	Persentase	Tingkatan
Komitmen	81	11	20	17.41	1.954	63,0	Sedang
Kontrol Diri	81	12	20	17.68	1.999	65,4	Sedang
Tantangan	81	14	25	20.47	2.855	59,3	Sedang

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai mean aspek komitmen sebesar 17,41 dan nilai minimum 11 dan maximum 20. Kemudian pada aspek kontrol diri nilai mean sebesar 17,68 kemudian nilai minimum sebesar 12 dan nilai maximum 20. Dan pada aspek tantangan dengan nilai mean tertinggi yaitu 20,47 kemudian nilai minimum dan maximum sebesar 14 dan 25. Semua aspek pada hardiness mayoritas berada pada kategori sedang dengan persentase tertinggi pada aspek kontrol diri.

Tabel 4. 5 Distribusi skor Aspek Hardiness

Aspek	Skor Total		Persentase
	Aspek	Variabel	
Komitmen	1410	4500	31,3%
Kontrol diri	1432	4500	31,8%
Tantangan	1658	4500	36,8%
Total	4500		100,0%

Berdasarkan tabel 4.5 diatas maka diketahui bahwa skor total aspek komitmen sebesar 1.410 (31,3%), pada aspek kontrol diri memiliki skor total aspek sebesar 1.432 (31,8%) dan terakhir pada aspek tantangan memiliki skor total aspek sebesar 1.658 (36,8%)

Sedangkan skor total variabel hardiness secara keseluruhan adalah sebesar 4.500.

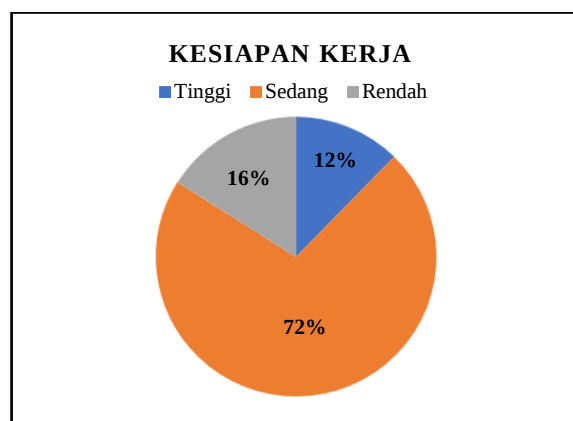
2) Kesiapan Kerja

Berikut ini adalah hasil kategorisasi data Kesiapan Kerja menggunakan SPSS 22 for Windows.

Tabel 4. 6 Hasil Kategorisasi Data Kesiapan Kerja

		Norma	Frekuensi	Persentase
Valid	Tinggi	$X \geq 129$	12	14.8
	Sedang	$101 \geq X < 129$	58	71.6
	Rendah	$X < 101$	11	13.6
	Total		81	100.0

Berdasarkan tabel 4.6 pada hasil kategorisasi data kesiapan kerja menunjukkan bahwa terdapat 11 responden yang berada di kategori sedang dengan persentase 13,6%. Kemudian 58 responden yang berada pada kategori sedang dengan persentase 71,6%. Dan 10 responden berada pada kategori tinggi dengan persentase 14,8%. Pembagian frekuensi dapat dilihat pada diagram kategorisasi berikut ini:



Gambar 4. 2 Diagram Frekuensi Kesiapan Kerja

Berikut ini hasil kategorisasi data per aspek variabel kesiapan kerja dapat diketahui melalui tabel berikut ini:

Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif Per Aspek Kesiapan Kerja

Descriptive Statistics						Kategorisasi	
	N	Min	Max	Mean	SD	Persentase	Tingkatan
Karakteristik Pribadi	81	21	40	30.77	3.903	71,6	Sedang
Ketajaman Organisasi	81	14	30	22.78	3.879	66,7	Sedang
Kompetensi Kerja	81	19	35	27.94	3.658	70,4	Sedang
Kecerdasan Sosial	81	15	40	30.89	4.778	71,6	Sedang

Berdasarkan tabel 4.7 maka dapat diketahui hasil nilai karakteristik pribadi dengan nilai minimum 12 dan nilai maximum 40 serta mean 30,77. Kemudian pada aspek ketajaman organisasi nilai minimum 14, nilai maximum 30 dan nilai mean 22,78. Pada aspek kompetensi kerja mununjukan nilai minimum 19, nilai maximum 35 dan nilai mean 27,94 dan terakhir pada aspek kecerdasan sosial dengan nilai minimum 15, nilai maximum 40 dan nilai mean 30,89. Kemudian kategori dari semua aspek mayoritas berada di sedang dengan persentase tertinggi dimiliki oleh karakteristik pribadi dan kecerdasan sosial sebesar 71,6%.

Tabel 4. 8 Kategorisasi Aspek Kesiapan Kerja

Aspek	Skor		Persentase
	Aspek	Variabel	
Karakteristik Pribadi	2492	9102	27,4%
Ketajaman Organisasi	1845	9102	20,3%
Kompetensi Kerja	2263	9102	24,9%
Kecerdasan Sosial	2502	9102	27,5%
Total	9102		100,0%

Berdasarkan tabel 4.8 diatas maka diketahui bahwa skor total pada variabel kesiapan kerja sebesar 9.102, sedangkan skor dari masing masing aspek yaitu pada aspek karakteristik pribadi sebesar 2.492 (27,4%), pada aspek ketajaman organisasi memiliki skor total aspek sebesar 1.845 (20,3%), kemudian pada aspek kompetensi kerja memiliki skor total aspek sebesar 2.263 (24,9%) dan terakhir aspek kecerdasan sosial memiliki skor total aspek sebesar 2.502 (27,5%).

2. Uji Asumsi

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data sample berdistribusi normal atau tidak. Dibawah ini adalah hasil pengujian normalitas data sample yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorof-Smirnov* pada SPSS 22 for Windows:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10.96443843
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.050
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Tabel 4. 7 diperoleh hasil dari nilai sig. sebesar (p) 0.200. maka dasar pengambilan keputusan berdasarkan hukum menunjukan bahwa nilai Sig. sebesar 0.200 yang berarti lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data sample berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan melalui SPSS 22 for Windows dengan menggunakan *Test for Linearity*. Berikut ini hasil tes uji linearitas pada variabel Hardines dengan variabel kesiapan kerja:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Linearitas Variabel Hardines dan Kesiapan Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kesiapan Kerja * Hardiness	Between Groups	(Combined)	9711.647	23	422.246	3.998	.000
		Linearity	6114.216	1	6114.216	57.891	.000
		Deviation from Linearity	3597.432	22	163.520	1.548	.095
	Within Groups		6020.081	57	105.615		
	Total		15731.728	80			

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa dari hasil uji linearitas variabel hardiness dan kesiapan kerja memiliki nilai Sig. *deviation from linearity* sebesar 0,095. maka dari itu dasar pengambilan keputusan sesuai dengan norma dengan nilai Sig. *deviation from linearity* adalah lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel hardiness dan variabel kesiapan kerja.

3. Hasil Uji Hipotesis

Dalam melakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh hardiness terhadap kesiapan kerja mahasiswa MBKM fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang maka dilakukan uji hipotesis model Uji t di SPSS 22 for Windows. Hasil uji hipotesis model uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Hipotesis Model Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	35.384	11.360		3.115
	Hardiness (X)	1.441	0.203	0.623	7.087

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja (Y)

Pada tabel 4.11 menunjukkan nilai T_{hitung} sebesar 7,087, sedangkan T_{tabel} sebesar 1,99045. Berdasarkan norma yang ditetapkan bahwa jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($7,087 > 1,99045$) maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara hardiness terhadap kesiapan kerja. Selanjutnya dapat diketahui bahwa nilai Constant (a) sebesar 35,384 sedangkan nilai koefisien regresi X sebesar 1,441. Hal ini menunjukkan nilai koefisien regresi yaitu positif, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi hardiness maka akan semakin tinggi pula kesiapan kerja.

Kemudian pada uji hipotesis penelitian menggunakan uji regresi linear sederhana yang dilakukan pada data penelitian pengaruh hardiness terhadap kesiapan kerja mahasiswa program MBKM fakultas Psikologi UIN Malang, menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi X terhadap Y

Dependent Variable	Predictors	R Square	Sig.
Hardiness	Kesiapan Kerja	0.389	0.000

Pada tabel 4.12 diketahui bahwa nilai Sig. p 0,000 ($< 0,05$) sehingga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara hardiness terhadap

kesiapan kerja. Kemudian pada kolom *R Square* menunjukkan nilai sebesar 0,389 yang bermakna bahwa persentase besar kontribusi variabel hardiness terhadap variabel kesiapan kerja sebesar 38,9% dan selebihnya yaitu sebesar 61,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan pada kedua hasil uji hipotesis diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh antara hardiness terhadap kesiapan kerja mahasiswa MBKM Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

C. Pembahasan

1. Tingkat Hardiness Mahasiswa MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang

Berdasarkan analisis data yang telah dipaparkan maka diperoleh hasil penelitian bahwa mayoritas mahasiswa MBKM fakultas Psikologi UIN Malang memiliki tingkat hardiness yang sedang. Jumlah mahasiswa yang berada pada kategori sedang yaitu 55 mahasiswa atau 67,9% dari jumlah mahasiswa MBKM secara keseluruhan. Selain itu tingkatan hardiness mahasiswa MBKM terbanyak kedua yaitu berada pada kategori tinggi yang dimiliki oleh 15 mahasiswa atau setara dengan 18,5%. Sedangkan mahasiswa MBKM fakultas Psikologi dengan hardiness rendah yaitu sebanyak 11 mahasiswa dengan 13,6%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum mahasiswa mulai mampu untuk memahami dan mengelola permasalahan atau kejadian serta meyakini

tujuan yang ingin dicapai melalui aspek kontrol dan komitmen (Iri' dkk., 2024).

Selanjutnya terdapat 15 mahasiswa yang memiliki hardiness kategori tinggi, mahasiswa dengan hardiness tinggi diasosiasikan sebagai mahasiswa yang telah mampu untuk mengelola diri dalam menghadapi perubahan sehingga memunculkan citra diri yang positif. Maeshade dkk (2023) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa mahasiswa yang memiliki hardiness yang tinggi karena mereka cenderung tidak menyerah ketika mengalami hambatan sebaliknya mereka menjadikan perubahan tersebut sebagai kesempatan untuk mengembangkan diri menjadi lebih baik, juga mereka mampu untuk mengendalikan konflik dalam diri.

Program MBKM memberikan pilihan bagi mahasiswa untuk merasakan pekerjaan sesuai dengan jurusan atau konsen ilmu yang sedang didalami (Sukardi & Sobandi, 2023). Dalam melakukan pekerjaan dibutuhkan kesiapan mental maupun fisik, selain itu kepribadian yang kuat mampu menjadikan mahasiswa untuk menyelesaikan tugas dengan baik tanpa menyulitkan diri maupun orang lain. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan (2020), mengemukakan bahwa tujuan dari diadakannya program MBKM adalah memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk menambah pengalaman dalam dunia pekerjaan (Buku Panduan MBKM, 2020). Keberhasilan mahasiswa dalam menyelesaikan program MBKM sekaligus menyelesaikan masa

perkuliahan secara bersamaan memberikan sebuah gambaran akan aspek hardiness yaitu aspek tantangan, kontrol diri, dan komitmen.

Kobasa (dalam Maddi, 2003) menjelaskan aspek-aspek hardiness yaitu komitmen, kontrol diri, dan tantangan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek komitmen memiliki persentase 31,3% atau berada pada urutan ketiga dalam membentuk hardiness mahasiswa MBKM fakultas Psikologi UIN Malang. Sedangkan pada kategorisasi komitmen yang dimiliki mahasiswa mayoritas berada pada kategori sedang yaitu sebanyak. Kemudian pada aspek kontrol diri, hasil penelitian menunjukkan besaran persentase aspek kontrol diri yaitu 31,8% atau terbanyak kedua dalam membentuk hardiness mahasiswa MBKM fakultas Psikologi UIN Malang. Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek tantangan memberikan kontribusi besar terhadap tingkat hardiness mahasiswa MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang yaitu sebesar 36,8%.

Bagi Sebagian mahasiswa program MBKM yang dilaksanakan bersamaan dengan masa perkuliahan mampu untuk menimbulkan sebuah kecemasan yang dapat mengganggu sewaktu waktu, dalam penelitian yang dilakukan Habibillah dkk (2023) menjelaskan hal yang dapat mengatasi gejala kecemasan tersebut adalah dengan cara melatih kontrol emosi yang berlebihan, memiliki mekanisme pertahanan diri, serta mampu untuk memanfaatkan pengalaman masa lalu sebagai bahan pembelajaran (Habibillah dkk., 2023). Perkembangan emosi dalam diri individu tidak akan berhenti sehingga yang dapat dilakukan adalah dengan cara

mengontrolnya dan kemudian memberikan kesempatan bagi diri untuk berperan mengendalikan stressor yang muncul akibat perubahan emosi.

Mahasiswa yang memiliki hardiness rendah didasari oleh lemahnya kontrol diri yang dapat menyebabkan stress berkepanjangan. Tekanan akan keharusan dalam mengatur waktu bekerja dan waktu untuk perkuliahan atau mengerjakan skripsi membuat seseorang tidak berdaya sehingga dapat menyebabkan stress yang pada akhirnya akan menurunkan tingkat hardiness mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggawati & Satwika (2021) bahwa mahasiswa yang mengerjakan skripsi dalam waktu yang lama akan mengalami penurunan kemampuan hardiness serta kemampuan coping stress. Aktivitas yang dilakukan pada program MBKM seperti magang dan kuliah serta mengerjakan skripsi juga memberikan resiko bagi mahasiswa yaitu rentan terjadi stress karena kurangnya kemampuan untuk mengendalikan setiap kesulitan dan tekanan yang dialaminya (Sari & Zaharuddin, 2023).

Maeshade dkk (2023) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa mahasiswa yang memilih melakukan pekerjaan ganda yaitu kuliah dan bekerja diharapkan dapat memiliki hardiness yang tinggi dikarenakan mereka harus mampu untuk mengontrol diri, berkomitmen secara penuh akan pilihannya serta mampu untuk menghadapi tantangan yang dihadapi selama menjalankan pekerjaan yang dalam hal ini program MBKM dan perkuliahan.

2. Tingkat Kesiapan Kerja Mahasiswa MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang

Pada hasil analisis data menunjukkan bahwa ada perbedaan tipis antara tingkat hardiness mahasiswa dengan tingkat kesiapan kerja mahasiswa MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang yaitu pada kategori sedang dengan persentase 71,6% atau 58 mahasiswa, Maka dapat diartikan bahwa tingkat kesiapan kerja mahasiswa MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang mayoritas sedang. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Iri dkk (2024) yang menunjukkan bahwa tingkat kesiapan kerja mahasiswa paling banyak berada pada kategori sedang yang menunjukkan bahwa mahasiswa mulai mencari pengalaman dari pekerjaan yang diminatinya, memiliki pengetahuan dari bidang yang akan ditekuni (Iri' dkk., 2024).

Kemudian pada kategori tinggi dimiliki oleh 14,8% responden atau setara dengan 12 mahasiswa. Seperti yang telah diketahui bahwa salah satu faktor pendukung kesiapan kerja adalah keterampilan, pengalaman dan lingkungan kerja, keterampilan dapat berarti bahwa kemampuan mahasiswa untuk melakukan pekerjaan dengan menggunakan ide, pikiran dan kreativitas sesuai dengan bidang yang dipilih. Keterampilan memungkinkan individu untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik, selain itu juga membantu individu untuk mengembangkan diri baik secara teknis maupun kepribadian (Junianto dkk., 2024).

Faktor selanjutnya adalah pengalaman yang berkaitan dengan lingkungan kerja sebagaimana mahasiswa saat ini telah dibekali oleh berbagai kesempatan untuk mengikuti program magang, PKL, dan yang terbaru program magang MBKM. Hal ini berkaitan dengan pengalaman untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan bidang dan melakukan adaptasi dengan lingkungan kerja yang nyata sehingga memungkinkan mereka merasa lebih siap untuk menghadapi dunia kerja (Azky & Mulyana, 2024). Hal ini berkaitan dengan aspek kompetensi kerja yang dikemukakan oleh Caballero dkk (2010). Kompetensi kerja memberi individu motivasi yang positif sehingga mampu untuk bersosialisasi, beradaptasi, berkomunikasi serta mengorganisir diri sendiri maupun orang lain serta optimis.

Selain kategori sedang dan tinggi, terdapat 11 mahasiswa atau 13,6% dari responden yang memiliki kesiapan kerja rendah. Kompetensi kerja yang rendah dapat mempengaruhi rendahnya kesiapan kerja sebagaimana yang dibahas pada paragraph sebelumnya bahwa kompetensi kerja memiliki porsi yang sangat banyak dalam membangun kesiapan kerja mahasiswa. Meskipun banyak mahasiswa program MBKM melakukan pekerjaan sesuai dengan bidangnya tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa mereka masih memiliki rasa kurang percaya diri dan kurang pengalaman sehingga kesiapan kerja belum dimiliki dengan baik. Santrock (2003) mengatakan bahwa kesiapan kerja sangat penting bagi mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja nantinya (Agusta, 2014).

Caballero dkk (2011) menjelaskan bahwa ada 4 aspek kesiapan kerja yaitu aspek karakteristik personal, ketajaman organisasi, kompetensi kerja, dan kecerdasan sosial. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kategorisasi aspek karakteristik personal berada pada kategori sedang dengan persentase 71,6%. Pada aspek tersebut ada 6 item favourable dan 2 aspek unfavourable sehingga menunjukkan bahwa adanya konflik dalam diri yang terjadi seperti rasa tertekan tetapi tetap mencoba untuk bertahan agar dapat menghadapi dunia kerja dan merasa bertanggung jawab akan pilihannya. Sama halnya dengan aspek ketajaman organisasi dengan persentase 66,7% berada pada kategori sedang yang terdiri dari 2 item favourable dan 4 item unfavourable. Hal ini menunjukkan bahwa ketajaman responden dalam mengorganisir sesuatu sedang seperti kematangan dalam berpikir, membangun kembali motivasi dan profesionalisme dalam bekerja.

Kemudian pada aspek kompetensi kerja dengan persentase 70,4% berada pada kategori sedang yang terdiri dari 6 item favourable dan 2 item unfavourable. Hal ini berarti bahwa kompetensi kerja yang sedang seperti dalam berinovasi, dan pemecahan masalah. Dan terakhir yaitu aspek kecerdasan sosial dengan persentase 71,6% dengan kategori sedang dengan 7 item favourable dan 1 item unfavourable. Hal ini menunjukkan bahwa cukup memiliki kemampuan interpersonal untuk berkomunikasi dengan orang lain serta menjalin kerjasama tim. Jika dianalisis semua aspek mayoritas berada pada kategori sedang dengan 2 aspek yang memiliki persentase tertinggi yaitu karakteristik pribadi dan kecerdasan sosial.

Meskipun begitu jika dilihat dari kategori nilai mean maka aspek kecerdasan sosial memiliki nilai tertinggi dilanjut dengan karakteristik kepribadian lalu kompetensi kerja dan ketajaman organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian juga diketahui bahwa masing masing aspek memiliki kontribusi yang tidak jauh berbeda dengan kontribusi tertinggi dimiliki oleh kecerdasan sosial sebesar 27,5%, dilanjutkan dengan karakteristik pribadi sebesar 27,4%, kemudian kompetensi kerja sebesar 24,9% dan terakhir yaitu ketajaman organisasi sebesar 20,3%. Jika dianalisis maka mahasiswa telah memiliki karakteristik pribadi dan kecerdasan yang kuat dalam membentuk kesiapan kerja selama melaksanakan program MBKM.

Pandangan akan kesiapan kerja mahasiswa menjadi sangat tinggi dari para pelaku usaha atau Perusahaan, sebagaimana sebuah instansi atau Perusahaan membutuhkan mahasiswa yang tidak hanya memiliki kemampuan tetapi juga kesiapan dalam menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Caballero (2010) juga menemukan bahwa secara khusus organisasi Perusahaan mencari pekerja yang memiliki kompetensi dan atribut kepribadian yang membuat mereka siap untuk berada pada pekerjaan yang selalu berubah dengan cepat pada disetiap masanya.

3. Pengaruh *Hardiness* terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data penelitian diketahui bahwa *hardiness* memiliki pengaruh yang positif atau berarti baik terhadap kesiapan kerja,

hal ini ditunjukkan dengan besaran nilai Sig. yang lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), Sehingga hal ini menunjukkan bahwa hardiness yang dimiliki oleh mahasiswa program MBKM Fakultas Psikologi UIN Malang mempengaruhi kesiapan kerja mereka dengan kata lain semakin tinggi tingkat hardiness mahasiswa maka akan semakin tinggi pula kesiapan kerja yang dimiliki. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Astuti dkk (2022) bahwa terdapat pengaruh yang positif hardiness terhadap kesiapan kerja mahasiswa Psikologi Islam IAIN Kediri angkatan 2018.

Kepribadian hardiness memungkinkan individu untuk bekerja keras mengubah situasi berupa tekanan yang akan menjadikan stress menjadi sebuah peluang, sehingga individu dapat keluar dari masalah yang dihadapinya dengan usaha dan kepribadian tangguh yang dimilikinya. Keterkaitan hardiness dengan kesiapan kerja akan masing masing aspek yang mana sebagai mahasiswa kegiatan perkuliahan dan program MBKM menjadi sebuah tantangan yang secara penerapannya cukup memberikan banyak tenaga dan waktu, meskipun begitu kegiatan perkuliahan dan program MBKM dirancang untuk mempersiapkan mahasiswa memasuki dunia pekerjaan dan siap untuk menjalankan pekerjaan nantinya (Nuryanti & Welas, 2023). Rahardjo (2005) menjelaskan bahwa hardiness merupakan salah satu bagian dalam karakteristik kepribadian atau personal individu yang menjadikannya lebih kuat, tahan banting, stabil, dan optimis dalam menghadapi serta mengurangi efek negative daripada stress.

Selama melakukan pekerjaan dan perkuliahan, mahasiswa dapat mengasah kemampuannya dan mempelajari kepribadiannya sehingga setelah melakukan hal tersebut mereka akan melakukan evaluasi personal yang berguna dalam mempersiapkan diri di dunia kerja nantinya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasel (2011) bahwa hardiness dapat dikembangkan oleh individu untuk membuka diri terhadap kemampuan akan menghadapi perubahan dan rintangan.

Perencanaan karir mahasiswa program MBKM memiliki peran yang sangat besar, sebagaimana selama menjalani program MBKM mahasiswa diberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi dan wawasan yang sesuai dengan bidangnya. Selain itu dalam program ini mahasiswa akan dilatih untuk menyelesaikan masalah, mengelola emosi, dan bertanggung jawab akan pekerjaannya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zalfa dkk (2023) bahwa 69% mahasiswa program MBKM memiliki identitas karir yang tinggi. Sebagaimana yang terjadi karena mereka telah menyelesaikan program MBKM sesuai dengan komitmen yang mereka buat. Hal ini menunjukkan bahwa hardiness memiliki komponen yang dapat memantapkan perencanaan karir mahasiswa sehingga mereka memiliki kesiapan kerja yang baik.

Selanjutnya dengan nilai R square sebesar 0,389 menunjukkan bahwa hardiness dapat mempengaruhi kesiapan kerja sebanyak 38,9%. Individu dengan hardiness yang tinggi lebih tertarik untuk mengerjakan tugas, tidak mudah menyerah pada kesulitan, mudah beradaptasi dalam berbagai

keadaan serta memiliki management stress yang baik sehingga mampu untuk menunjukan kesiapan kerja yang lebih baik (Nuryanti & Welas, 2023).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan terkait pengaruh hardiness terhadap kesiapan kerja mahasiswa program MBKM fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, sebagai berikut:

1. Tingkat hardiness mahasiswa program MBKM fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang berada pada kategori sedang yaitu sebesar 72,8%. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa program MBKM fakultas Psikologi memiliki ketahanan diri yang cukup baik, berkomitmen dan bertanggung jawab akan pilihannya, serta memiliki pengendalian diri yang baik akan pengalaman dan masalah yang dihadapinya.
2. Tingkat kesiapan kerja mahasiswa program MBKM fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang berada pada kategori sedang yaitu sebesar 71,6%. Hal ini menunjukkan bahwa respon mahasiswa akan informasi terkait bidang yang digelutinya cukup baik, selain itu kemampuan berkomunikasi dan keterampilan serta pengalaman mendukung kesiapan kerja mahasiswa dengan baik.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan yang positif hardiness terhadap kesiapan kerja mahasiswa program MBKM fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yaitu sebesar 0,000. Selain itu hardiness memiliki pengaruh sebesar 38,9% terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang mampu untuk bertahan dan menghadapi tantangan

selama proses perkuliahan, program magang MBKM dan mengerjakan skripsi akan berdampak positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

B. Saran

1. Bagi Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Berdasarkan hasil penelitian bahwa program MBKM mampu untuk menjadi salah satu tempat untuk membentuk kesiapan kerja dan hardiness mahasiswa. Maka dari itu diharapkan kepada fakultan untuk terus memberikan arahan dan informasi secara maksimal kepada mahasiswa program MBKM sangat bermanfaat bagi persiapan kerja mahasiswa.

2. Bagi mahasiswa program MBKM Angkatan 2019 dan 2020

Seperti yang diketahui bahwa hasil penelitian menunjukan mayoritas tingkat hardiness dan kesiapan kerja mahasiswa program MBKM angkatan 2019-2020 berada pada kategori sedang. Maka dari itu diharapkan kepada mahasiswa untuk terus mengenal diri bagi kesiapan diri untuk bekerja dimasa yang akan datang. Selain itu mampu untuk mengendalikan diri dan percaya bahwa ada sisi positif dalam setiap kesulitan yang dihadapi.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang memiliki ketertarikan terhadap topik pengaruh hardiness terhadap kesiapan kerja program MBKM perlu untuk memperhatikan beberapa hal yaitu variabel dependen lain yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja seperti motivasi kerja, kompetensi kerja. Selain itu mengubah menggunakan skala likert 5 pilihan jawaban menjadi 4

pilihan jawaban untuk mengurangi keraguan dalam diri responden saat mengisi kuisioner

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Y. N. (2014). Hubungan Antara Orientasi masa Depan Dan Daya Juang Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Di Universitas Mulawarman. *Jurnal Psikoborneo*, 2(3), 133.
- Astuti, F., & Kholifah, A. N. (2022). Hubungan Antara Hardiness Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Psikologi Islam IAIN Kediri Angkatan 2018. *Happiness*, 6(1), 1–11.
- Azky, S., & Mulyana, O. P. (2024). Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswa: Literature Review. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 3178–3192.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Pencari Kerja Terdaftar, Lowongan Kerja Terdaftar, dan Penempatan/Pemenuhan Tenaga Kerja Menurut Provinsi dan Jenis Kelamin, 2023*. Badan Pusat Statistik.
<https://www.bps.go.id/id/statistics-table/3/VEU5VVVERIVWM0JwYTNvdk1ISkpWR3R1VUhaVmR6MDkjMw==/pencari-kerja-terdaftar--lowongan-kerja-terdaftar--dan-penempatan-pemenuhan-tenaga-kerja-menurut-provinsi-dan-jenis-kelamin--2023.html?year=2023> (Diakses 5 Maret 2024)
- Bartone, P. T. (2006). Resilience Under Military Operational Stress: Can Leaders Influence Hardiness? *Military Psychology*, 18, 131–148.
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. (2020). *Buku Panduan Merdeka Belajar Kampus Merdeka*.
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a Measure to Assess Work Readiness in College Graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(2), 41.
- Fitriani. (2019). Profil Kesiapan Mengajar Mahasiswa Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Islam Riau. *PeKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi Akuntansi FKIP UIR*, 7(1), 13–20.
- Habibillah, F. E., Matulessy, A., & Pratitis, N. (2023). Kecemasan mahasiswa dalam melaksanakan kegiatan Merdeka Belajar Kampus Merdeka: Bagaimana peranan penyesuaian diri? *INNER: Journal of Psychological Research*, 2, 519–527.

- Halean, S., Kandowangko, N., & Goni, S. Y. V. I. (2021). Peranan Pendidikan Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Di SMA Negeri 1 Tampan Amma di Talaud. *Jurnal Holistik*, 14(2), 1–15.
- Hamida, C. S., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Psychological Well-Being Pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(5), 14–25.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi, Ed.; 1 ed.). CV. Pustaka Ilmu.
<https://www.researchgate.net/publication/340021548>
- Iri', Y. K., Setyorini, T. D., & Lekahena, F. (2024). Hardiness Sebagai Prediktor Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Psikoborneo: Jurnal Imiah Psikologi*, 12(2), 152–157. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v12i2>
- Junianto, M., Sakti, I. P., Nugrah, Y. A., Asfitri, M. K., Zain, T. S., & Fikriansyah. (2024). Dinamika Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Vokasi: Studi Pada Mahasiswa Yang Melakukan Magang Indsutri. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 10.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and Health: A Prospective Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168–177.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Zola, M. A. (1983). Type A and Hardiness. Dalam *Journal of Behavioral Medicine* (Vol. 6, Nomor 1).
- Latipah, E. (2014). *Metode Penelitian psikologi* (I. F. Iriyanti, Ed.; 1 ed.). Penerbit Deepublish. www.deepublish.co.id
- Maddi, S. R. (2002). The story of hardiness: Twenty years of theorizing, research, and practice. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 54(3), 173–185. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.54.3.175>
- Nuryanti, S., & Welas, P. K. (2023a). Peran Kepribadian Hardiness terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Flourishing*, 3(6), 235–242. <https://doi.org/10.17977/10.17977/um070v3i62023p235-242>
- Nuryanti, S., & Welas, P. K. (2023b). Peran Kepribadian Hardiness terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Flourishing*, 3(6), 235–242. <https://doi.org/10.17977/10.17977/um070v3i62023p235-242>
- Ramadhania, C. K., & Dewi, M. S. (2017). Impact of Goal Orientation, Personality Types and Campus Climates at UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Nursing Student's Work Readiness. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 5(2), 179–190.

- Sari, J. P., & Zaharuddin. (2023). Academic Hardiness Mahasiswa Tingkat Akhir yang Aktif Organisasi dan Bekerja Part Time. *Indonesian Journal of Behavioral Studies*, 3(1), 54–67.
- Sugiono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo, Ed.; 2 ed., Vol. 4). Alfabeta.
- Sukardi, H. A., & Sobandi, A. (2023). Implementasi Merdeka Belajar Kampus Merdeka terhadap Minat dan Kendala (Studi Kasus Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana Bandung). *Jurnal Soshum Insentif* |, 6(1), 46–61. <https://doi.org/10.36787/jsi.v6i1.1059>
- Susanto, K. B., & Kiswantom, H. (2020). Kontribusi Social Support terhadap Hardiness pada Mahasiswa Fakultas Psikologi. *Humanitas*, 4(2), 192–204.

LAMPIRAN

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUISIONER PENELITIAN

KUISIONER PENELITIAN

Identitas

Nama :

NIM :

Angkatan :

Petunjuk pengisian

Dibawah ini terdapat beberapa pernyataan yang menunjukkan keadaan diri anda. Baca dengan cermat dan usahakan untuk tidak melewati satu pernyataan serta jawablah dengan yakin tanpa ragu ragu karena tidak ada jawaban benar ataupun salah. Skor dari jawaban skala ini diperuntukan sebagai data ilmiah dan tidak akan disebarluaskan. Terima kasih telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner ini.

Keterangan Pilihan Jawaban

SS = Sangat setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

SKALA KESIAPAN KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya senang untuk belajar dari teman-teman kuliah.					
2	Saya selalu berupaya memperbaiki diri.					
3	Saya tetap tenang meski berada di bawah tekanan.					
4	Saya kesulitan dalam memulai tugas.					

5	Saya yakin tentang pengetahuan yang telah saya pelajari sebelumnya.					
6	Saya tidak suka mempelajari hal-hal baru.					
7	Saya menjadikan umpan balik sebagai kesempatan untuk belajar.					
8	Saya sadar mengenai kelebihan dan kelemahan yang saya miliki.					
9	Saya akan bertanggung jawab atas keputusan dan tindakan yang saya ambil.					
10	Saya cenderung menolak terhadap kritik.					
11	Saya tidak suka diberitahu bagaimana melakukan sesuatu yang berbeda.					
12	12. Saya merasa kesal jika orang lain mengubah cara saya dalam mengorganisir sesuatu.					
13	Saya sulit membangun kepercayaan dan hubungan baik dengan orang lain.					
14	Saya mampu untuk menerapkan pengetahuan yang telah dipelajari di tempat kerja nantinya.					
15	Saya memanfaatkan berbagai peluang untuk belajar dan tumbuh.					
16	Bagi saya menjadi sukses di tempat kerja merupakan hal yang sangat penting.					
17	Saya memiliki pandangan untuk selalu melakukan sesuatu dengan lebih detail.					
18	Saya merasa kewalahan dengan adanya tantangan di segala situasi.					
19	Saya mampu mengatasi berbagai tuntutan.					
20	Saya mampu menganalisis dan memecahkan masalah yang kompleks.					
21	Saya selalu bersemangat untuk mempelajari setiap bidang studi atau pekerjaan.					
22	Saya stress ketika mengelola banyak hal.					
23	Saya termasuk individu yang terbuka dan ramah terhadap orang lain.					
24	Saya mampu beradaptasi dengan situasi sosial yang berbeda.					
25	Saya dapat mengekspresikan diri dengan mudah.					
26	Saya mampu bekerja dalam kelompok.					

27	Saya suka mengembangkan hubungan dengan orang lain.					
28	Saya mudah melakukan penyesuaian terhadap situasi baru.					
29	Saya mampu mengelola situasi sosial yang baru.					
30	Saya merasa ragu dalam memutuskan untuk berbicara atau diam pada suatu situasi.					

SKALA HARDINESS

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya senang untuk belajar dari teman teman kuliah					
2	Saya selalu berupaya memperbaiki diri					
3	Saya tetap tenang meski berada di bawah tekanan					
4	Saya kesulitan dalam memulai tugas					
5	Saya yakin tentang pengetahuan yang telah saya pelajari sebelumnya					
6	Saya tidak suka mempelajari hal hal baru					
7	Saya menjadikan umpan balik sebagai kesempatan untuk belajar					
8	Saya sadar mengenai kelebihan dan kelemahan yang saya miliki					
9	Saya akan bertanggung jawab atas Keputusan dan tindakan yang saya ambil					
10	Saya cenderung menolak terhadap kritik					
11	Saya tidak suka diberitahu bagaimana melakukan sesuatu yang berbeda					
12	Saya merasa kesal jika orang lain mengubah cara saya dalam mengorganisir sesuatu					
13	Saya sulit membangun kepercayaan dan hubungan baik dengan orang lain					
14	Saya mamou untuk menerapkan pengetahuan yang telah dipelajari di tempat kerja					
15	Ketika saya bekerja dengan serius dan teliti maka saya akan mendapatkan hasil yang maksimal					

LAMPIRAN 2 TABULASI DATA

DISTRIBUSI DATA KESIAPAN KERJA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Total	Tingkatan
4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	5	4	2	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	4	2	4	4	5	4	4	122	Sedang
5	5	4	2	4	5	5	4	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	5	4	5	5	5	4	2	127	Sedang
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	147	Tinggi
5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	141	Tinggi
4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	132	Tinggi
4	4	2	1	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	5	2	4	4	2	4	4	1	5	5	2	4	5	2	2	2	96	Rendah
4	4	3	3	4	2	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	105	Sedang
4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	5	3	5	5	4	4	4	4	4	3	108	Sedang
4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	107	Sedang
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	123	Sedang
4	4	2	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	3	4	3	2	4	4	5	3	5	5	5	5	5	1	121	Sedang
5	5	3	4	2	5	3	5	5	3	4	5	5	3	4	5	3	3	4	4	4	3	5	5	3	4	2	4	3	5	118	Sedang
5	4	3	2	3	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	121	Sedang
4	4	3	3	4	4	4	4	5	2	3	3	1	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	5	101	Sedang
4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	2	108	Sedang
3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	81	Rendah
5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	4	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	1	126	Sedang

2	2	2	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	101	Sedang
4	5	5	1	3	5	5	5	5	3	3	1	3	4	5	5	5	3	5	3	5	3	4	5	3	5	5	4	4	5	121	Sedang
5	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	127	Sedang
5	5	4	1	4	1	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	3	2	2	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	118	Sedang
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	142	Tinggi
4	5	4	2	4	4	4	5	5	4	2	3	1	3	5	5	4	2	4	4	5	1	1	2	1	2	2	4	2	1	95	Rendah
3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	5	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	2	2	3	100	Rendah
3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	104	Sedang
5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	132	Tinggi
5	5	4	4	4	2	4	4	5	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	1	5	5	5	5	5	4	4	4	120	Sedang
4	5	3	2	3	2	5	4	4	3	3	2	3	5	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	107	Sedang
4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	3	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	128	Sedang
4	4	2	3	3	4	3	4	5	5	5	4	2	4	4	5	3	2	3	3	4	1	4	3	4	5	3	2	2	2	102	Sedang
5	5	4	3	3	2	3	4	4	2	4	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	103	Sedang
4	4	4	2	4	2	4	4	4	1	2	4	2	4	5	5	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	105	Sedang
3	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	126	Sedang
5	5	3	2	3	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	119	Sedang
4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	94	Rendah
4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	138	Tinggi
4	5	4	2	4	2	5	4	5	5	1	3	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	114	Sedang
4	4	3	4	5	2	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	5	4	1	118	Sedang
4	4	4	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	89	Rendah
5	5	2	3	4	1	5	3	5	2	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	119	Sedang

3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	Sedang		
3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	138	Tinggi	
4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	3	3	4	127	Sedang	
4	5	3	4	3	4	5	3	4	4	5	2	3	4	4	4	5	2	5	4	4	3	4	4	3	5	5	3	3	2	113	Sedang	
4	5	2	4	4	5	5	5	4	2	2	3	4	4	5	5	4	2	3	4	5	1	5	4	2	5	5	4	4	2	113	Sedang	
4	4	3	3	3	1	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	99	Rendah	
5	5	4	2	3	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	2	5	4	4	4	3	115	Sedang	
4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	103	Sedang
4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	115	Sedang	
5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	2	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	139	Tinggi	
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	2	1	5	4	4	5	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	112	Sedang	
5	5	2	5	4	4	4	4	5	3	4	3	2	4	5	5	5	4	4	5	5	2	5	3	1	5	4	4	3	1	115	Sedang	
4	5	3	2	4	1	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	117	Sedang	
4	5	4	1	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	3	5	5	5	3	2	4	1	2	4	1	4	4	5	3	1	105	Sedang	
4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2	3	4	1	4	2	2	2	2	2	2	2	84	Rendah	
4	4	4	2	4	2	3	4	4	2	2	2	4	4	4	5	5	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	104	Sedang	
5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	2	5	5	3	5	4	4	4	2	126	Sedang	
4	4	4	2	3	2	3	4	4	2	2	2	2	4	4	5	3	2	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	98	Rendah	
4	4	3	2	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	114	Sedang	
4	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	2	4	3	4	2	3	4	93	Rendah	
4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	120	Sedang	
5	4	3	4	2	2	4	2	5	3	1	2	4	3	4	5	3	4	3	3	5	5	3	3	2	4	4	3	3	4	102	Sedang	
2	5	4	5	3	2	5	5	5	2	2	3	3	3	4	5	5	4	5	5	5	2	4	4	4	4	3	3	4	5	115	Sedang	

5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	126	Sedang	
5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	3	5	2	4	4	4	5	5	4	4	3	128	Sedang
5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	137	Tinggi	
5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	119	Sedang	
4	5	2	3	5	5	4	1	5	5	4	4	1	3	4	5	5	3	4	3	4	2	4	5	3	5	4	5	5	4	116	Sedang
5	4	4	3	4	2	4	4	5	4	3	2	4	4	5	5	4	3	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	3	121	Sedang
4	5	4	2	4	5	5	4	5	3	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	122	Sedang	
3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	109	Sedang	
2	4	2	1	4	2	4	3	5	3	2	2	2	4	4	4	4	2	3	3	4	2	4	4	4	2	2	3	3	2	90	Rendah
5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	Sedang	
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	Sedang	
5	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	109	Sedang
5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	2	139	Tinggi
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	108	Sedang
4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	2	118	Sedang
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	3	129	Tinggi
4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	3	4	2	3	3	3	2	5	4	4	4	4	4	4	113	Sedang	
5	4	4	1	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	129	Tinggi

DISTRIBUSI DATA HARDINESS

1	2	3	4	5	8	9	10	11	12	13	14	15	Total	Tingkatan
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	62	Tinggi
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	63	Tinggi
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	Tinggi
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	Tinggi
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	Sedang
2	4	4	2	2	2	5	2	4	5	2	5	5	44	Rendah
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	50	Sedang
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	Sedang
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	50	Sedang
4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	5	5	54	Sedang
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	Tinggi
4	2	3	4	2	2	5	5	5	5	3	4	5	49	Sedang
4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	60	Sedang
4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	52	Sedang
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	51	Sedang
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	Rendah
5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	62	Tinggi
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	Sedang
5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	61	Sedang
4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	59	Sedang
5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	60	Sedang
4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	62	Tinggi
5	5	4	4	4	2	5	4	5	5	4	5	5	57	Sedang
4	4	4	2	2	2	4	4	3	4	3	5	4	45	Rendah
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	40	Rendah
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	62	Tinggi
4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	59	Sedang
5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	54	Sedang
5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	59	Sedang
5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	60	Sedang
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	Sedang
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	Sedang
2	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	52	Sedang
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	51	Sedang

4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	5	5	43	Rendah
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	58	Sedang
5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	59	Sedang
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	62	Tinggi
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	49	Sedang
4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	59	Sedang
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	Sedang
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	Tinggi
5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	59	Sedang
5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	60	Sedang
5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	60	Sedang
5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	61	Sedang
5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	55	Sedang
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	50	Sedang
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	Sedang
5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	62	Tinggi
5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	51	Sedang
5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	60	Sedang
5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	60	Sedang
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	61	Sedang
4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	2	5	4	46	Rendah
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	53	Sedang
5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	58	Sedang
4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	52	Sedang
4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	49	Sedang
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	53	Sedang
4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	49	Sedang
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	63	Tinggi
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	64	Tinggi
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	54	Sedang
5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	54	Sedang
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	Tinggi
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	61	Sedang
4	4	5	4	5	3	4	2	4	5	5	5	5	55	Sedang
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	60	Sedang
5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	59	Sedang
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	48	Rendah

5	3	5	5	4	3	5	4	3	5	3	5	5	55	Sedang
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	Sedang
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	55	Sedang
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	51	Sedang
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	64	Tinggi
4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	5	5	54	Sedang
4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	54	Sedang
4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	56	Sedang
3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	50	Sedang
4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	57	Sedang

LAMPIRAN 3 HASIL UJI VALIDITAS

HASIL UJI VALIDITAS SKALA HARDINESS

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	51.17	31.220	.675	.888
Item_2	51.49	31.753	.521	.896
Item_3	51.16	31.236	.743	.886
Item_4	51.22	30.700	.718	.886
Item_5	51.35	30.529	.670	.888
Item_8	51.79	31.893	.445	.901
Item_9	51.23	32.257	.584	.893
Item_10	51.46	32.701	.485	.897
Item_11	51.25	31.013	.703	.887
Item_12	51.16	32.136	.605	.892
Item_13	51.43	30.873	.601	.892
Item_14	50.96	32.936	.550	.894
Item_15	50.99	32.087	.630	.891

HASIL UJI VALIDITAS SKALA KESIAPAN KERJA

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	111.21	187.868	.397	.908
Item_2	111.00	188.950	.422	.907
Item_3	111.93	184.669	.467	.907
Item_4	112.37	185.161	.329	.910
Item_5	111.67	185.250	.518	.906
Item_6	111.73	179.400	.447	.908
Item_7	111.32	186.146	.484	.906
Item_8	111.37	189.211	.314	.909
Item_9	110.98	189.399	.393	.908
Item_10	111.62	181.464	.483	.906
Item_11	111.78	180.825	.501	.906
Item_12	112.09	183.080	.458	.907
Item_13	111.93	179.419	.488	.907
Item_14	111.36	183.033	.646	.904
Item_15	111.10	186.765	.572	.906
Item_16	111.06	187.634	.403	.907
Item_17	111.21	185.268	.540	.906
Item_18	112.09	183.880	.485	.906
Item_19	111.65	182.004	.627	.904
Item_20	111.73	183.225	.577	.905
Item_21	111.16	187.336	.501	.906
Item_22	112.37	183.811	.392	.908
Item_23	111.36	185.283	.485	.906
Item_24	111.36	182.933	.595	.905
Item_25	111.84	182.211	.472	.907
Item_26	111.16	182.736	.687	.904
Item_27	111.35	182.429	.613	.904
Item_28	111.52	180.478	.680	.903
Item_29	111.56	181.200	.700	.903
Item_30	112.33	188.850	.207	.912

LAMPIRAN 4 HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

DESCRIPTIVE STATISTICS

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Skala Hardines	81	39.00	65.00	55.5556	6.06836
Skala Kesiapan Kerja	81	81.00	147.00	115.4198	14.02307
Valid N (listwise)	81				

KATEGORISASI DATA HARDINESS

Statistics

Kategori X

N	Valid	81
	Missing	0

Kategori X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	15	18.5	18.5	18.5
Sedang	59	72.8	72.8	91.4
Rendah	7	8.6	8.6	100.0
Total	81	100.0	100.0	

KATEGORISASI PER ASPEK HARDINESS

Komitmen

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	27	33.3	33.3	33.3
Sedang	51	63.0	63.0	96.3
Rendah	3	3.7	3.7	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Kontrol

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	20	24.7	24.7	24.7
Sedang	53	65.4	65.4	90.1
Rendah	8	9.9	9.9	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Tantangan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	21	25.9	25.9	25.9
	Sedang	48	59.3	59.3	85.2
	Rendah	12	14.8	14.8	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

KATEGORISASI DATA KESIAPAN KERJA

Statistics

Kategori Y

N	Valid	81
	Missing	0

Kategori_Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	12	14.8	14.8	14.8
	Sedang	58	71.6	71.6	86.4
	Rendah	11	13.6	13.6	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

KATEGORISASI PER ASPEK KESIAPAN KERJA

Karakteristik Personal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	14	17.3	17.3	17.3
	Sedang	58	71.6	71.6	88.9
	Rendah	9	11.1	11.1	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Ketajaman Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	11	13.6	13.6	13.6
	Sedang	54	66.7	66.7	80.2
	Rendah	16	19.8	19.8	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Kompetensi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	16	19.8	19.8	19.8
	Sedang	57	70.4	70.4	90.1
	Rendah	8	9.9	9.9	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Kecerdasan Sosial

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	13	16.0	16.0	16.0
	Sedang	58	71.6	71.6	87.7
	Rendah	10	12.3	12.3	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5 HASIL UJI HIPOTESIS

HASIL UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 ^a	.389	.381	11.03362

a. Predictors: (Constant), Hardiness (X)