

**HUBUNGAN ANTARA *HARDINESS* DENGAN KESIAPAN KERJA
PADA MAHASISWA-MAHASISWI TINGKAT AKHIR FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS PRIMA INDONESIA**

Theresa Aprilia Br Butar Butar¹, Nadya Lucyta Br Sirait², Mukhaira El Akmal³, Rianda Elvinawanty⁴

tressaaprilia04@gmail.com¹, nadyasirait132@gmail.com², mukhaira.akmal@gmail.com³,
rianda@unprimdn.ac.id⁴

Universitas Prima Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara hardiness dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Prima Indonesia dengan menggunakan teknik purposive sampling. Skala Likert digunakan untuk memperoleh data tentang hardiness dan kesiapan kerja pada mahasiswa psikologi tingkat akhir. Penelitian ini memakai 36 aitem skala hardiness dan 32 aitem skala kesiapan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat hubungan antara hardiness dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir dengan nilai korelasi sebesar 0,631 dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$), yang artinya semakin tinggi hardiness maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir.

Kata Kunci: Daya Tahan, Kesiapan Kerja, Mahasiswa Psikologi Tingkat Akhir.

Abstract

This study aims to determine the relationship between hardiness and work readiness in final year students. The sample in this study was 100 final year students of the Faculty of Psychology, Universitas Prima Indonesia using purposive sampling technique. The Likert scale was used to obtain data on hardiness and work readiness in final year psychology students. This study used 36 hardiness scale items and 32 work readiness scale items. Based on the results of the study, there is a relationship between hardiness and work readiness in final year students with a correlation value of 0.631 with $p = 0.000$ ($p < 0.05$), which means that the higher the hardiness, the higher the level of work readiness in final year students.

Keywords: Hardiness, Work Readiness, Final Psychology Students.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan faktor krusial bagi suatu bangsa untuk dapat mengakselerasi kemajuannya. Indonesia pada masa kini dihadapkan pada sebuah arena kompetisi profesional yang kian ekspansif dan menuntut. Generasi penerus diekspektasikan untuk mampu berkompetisi tidak hanya berlandaskan pada kualitas sumber daya insani yang dimilikinya. Melalui jalur pendidikan, seorang individu dapat memperoleh bekal esensial untuk menghadapi kehidupan bermasyarakat setelah kelulusan, sebagaimana yang dialami oleh para lulusan perguruan tinggi.

Perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan tertinggi. Penyelenggaraan pendidikan tinggi memiliki mandat untuk membentuk lulusan yang unggul, berkapabilitas, serta menguasai kompetensi yang relevan dengan disiplin ilmu yang ditekuni. Dalam konteks pendidikan tinggi, subjek didik ini secara spesifik disebut sebagai mahasiswa. Status mahasiswa merujuk pada peserta didik yang secara resmi terdaftar pada sebuah institusi pendidikan tinggi, mencakup akademi, sekolah tinggi, maupun universitas. Keberhasilan dalam menempuh pendidikan tinggi senantiasa diwarnai oleh berbagai tantangan dan tuntutan yang dapat memunculkan ragam problematika, yang mengharuskan setiap mahasiswa untuk mampu beradaptasi serta bertanggung jawab atas keberhasilan akademis dan kesiapannya dalam memasuki dunia kerja.

Salah satu isu fundamental dalam diskursus pendidikan kontemporer adalah perihwal kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja, sebuah konsep yang dikenal luas sebagai `kesiapan kerja`. Memiliki ijazah perguruan tinggi dan menyandang status sebagai sarjana tidak lagi menjadi garansi mutlak bagi seorang individu dalam memperoleh posisi pekerjaan yang diharapkan. Kini, para lulusan perguruan tinggi dihadapkan pada persaingan yang ketat dalam memperoleh pekerjaan, sebuah realitas yang dibuktikan oleh meningkatnya jumlah lulusan yang tidak terserap oleh dunia kerja setiap tahunnya.

Statistik resmi yang dipublikasikan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbud) menunjukkan total lulusan dari berbagai bentuk lembaga pendidikan tinggi di seluruh provinsi mencapai 1.692.300 jiwa pada tahun ajaran 2022/2023. Rinciannya, ada 1,276,013 yang merupakan lulusan universitas, kemudian 151,813 lulusan institut, 237,442 lulusan sekolah tinggi, dan 27,032 lulusan akademi. Sedangkan berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat pengangguran terbuka untuk lulusan jenjang Diploma I/II/III yang menunjukkan tren penurunan, yaitu dari 5,87% pada tahun 2021 menjadi 4,59% pada tahun 2022.. Dan pendidikan universitas sebesar 5,98 pada 2021 dan 4,8% pada 2022.

Hasil wawancara pendahuluan dengan beberapa mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UNPRI mengindikasikan bahwa mereka mengalami kecemasan terkait prospek persaingan dengan lulusan dari perguruan tinggi lain. Beberapa persiapan juga sudah dilakukan sejak masa perkuliahan, seperti melatih kemampuan berkomunikasi, meningkatkan percaya diri, dan menambah wawasan lain yang berkaitan dengan dunia kerja guna membentuk kesiapan mereka dalam bekerja.

Rahmayanti, dkk., (2018) menjelaskan bahwa kesiapan kerja merupakan sebuah perpaduan sinergis yang lahir dari tiga pilar utama: kematangan individu secara fisik dan mental, kepemilikan pengalaman yang relevan, serta adanya kemauan kuat yang didukung oleh kapabilitas untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan.. Indrawati, dkk., (2018) menyatakan penelitian kesiapan kerja didefinisikan sebagai kondisi kesiapan seorang individu yang termanifestasi melalui kematangan perilaku; yakni kapabilitas untuk menjalankan aktivitas kerja sesuai dengan kemampuannya demi mencapai tujuan tertentu. Pada intinya, kesiapan kerja dimaknai sebagai kemampuan seseorang untuk menghadapi beragam tantangan dan situasi di dalam lingkungan profesional.

Le Blanc, et al., (2017) mengemukakan kesiapan kerja mungkin bukan tanggung jawab lulusan atau pendidik universitas saja, Organisasi mungkin lebih baik memastikan kesiapan kerja dalam disiplin manajemen proyek dengan memastikan bahwa pendatang baru dalam profesi ini didukung untuk mencapai tingkat keahlian yang dibutuhkan dalam angkatan kerja masa depan. Oleh karena itu, kesiapan kerja dapat lebih dipastikan melalui inisiatif yang dipimpin oleh organisasi seperti pendampingan profesional proyek yang belum berpengalaman.

Menurut Musa (2018), pencapaian tingkat kesiapan kerja seorang individu dipengaruhi oleh tiga faktor fundamental, yaitu: a). Tingkat Kematangan: Tingkat ini menunjukkan perkembangan atau pertumbuhan yang sempurna, cocok untuk digunakan. Kesiapannya terkait dengan persiapan fisik dan mental. b). Pengalaman: Pengetahuan tentang lingkungan sekitar, kemungkinan, dan dampak yang tidak disengaja. Pengalaman dapat memengaruhi kesiapan seseorang dengan menciptakan suasana. c). Keadaan Mental dan Emosional yang Seimbang.

Kematangan psikologis seorang individu terefleksikan melalui kombinasi dari emosi yang stabil dan terkendali, kemauan untuk berkolaborasi, serta kapasitas untuk menerima masukan dan mengembangkan kapabilitas diri. Braddy (2020) berpendapat ada enam aspek kesiapan kerja sebagai berikut: a).Responsibility (bertanggung jawab) : karyawan yang berputasi baik akan datang tepat waktu dan bekerja hingga akhir kerja, b). Flexibility (keluwesan) : Pekerjaan Fleksibilitas mampu dengan kebutuhan dan perkembangan tempat kerja, c). Skill (keterampilan) : pemberian kerja yang siap bekerja mengetahui bakat dan kompetensi mereka di tempat kerja, d). Communication (Komunikasi): Individu yang telah memiliki kesiapan kerja dicirikan oleh kepemilikan kompetensi yang esensial untuk menjalin dan membina hubungan profesional., e). Self- view (Pandangan diri): Pekerjaan yang siap menyadari penerimaan diri, keyakinan diri, dan kemampuan atau kemandirian mereka sendiri, f). Healthy and Safety (Kesehatan dan Keamanan diri): Dimensi ini merujuk pada kemampuan dan praktik seorang individu dalam menjaga kebersihan pribadi serta merawat diri sebagai cerminan kesiapannya memasuki dunia kerja.

Hardiness diidentifikasi sebagai salah satu konstruk psikologis yang secara teoretis memiliki peranan penting dalam menentukan tingkat kesiapan kerja seorang individu. Penelitian yang dilakukan oleh Tentama, et al. (2019) memberikan penguatan terhadap temuan ini, dengan hasil yang menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat Hardiness tinggi cenderung terlibat secara aktif dan menaruh minat besar pada tugas yang menjadi tanggung jawabnya., tidak menyerah pada tekanan, optimis, adaptif dalam membentuk tujuan hidup, fleksible, dan memiliki manajemen stress yang sangat baik, cenderung menunjukkan tingkat kesiapan kerja yang lebih unggul daripada individu yang tidak memiliki kepribadian hardiness.

Hardiness didefinisikan sebagai resiliensi psikologis individu dalam menghadapi permasalahan; sebuah karakteristik yang membuat individu cenderung menunjukkan tingkat stres yang lebih rendah saat berhadapan dengan kesulitan (Jannah, 2018). Senada dengan itu, Akhyar, dkk. (2017) mengonsepan hardiness sebagai sumber daya internal yang memampukan individu untuk persisten dalam menghadapi tekanan dan tuntutan yang melampaui kapasitas personalnya.

Kobasa (2023) menjelaskan terdapat tiga aspek yang dapat membentuk kepribadian hardiness Aspek-aspek tersebut antara lain.: Control, keyakinan individu bahwa dirinya memiliki pengaruh dan kendali terhadap lingkungan sekitar mereka dengan perasaan ketidakberdayaan. b. Commitment, Kemampuan seseorang untuk berfokus pada suatu tujuan tanpa menyerah terlepas dari situasi dan kondisi yang dihadapi. c. Challenge, Kepercayaan individu bahwa perubahan merupakan ciri dari kehidupan dan bahwa tantangan yang muncul

merupakan suatu kesempatan bagi dirinya untuk mengubah diri dibandingkan sebuah ancaman.

Hasil penelitian dari Eko Agus Setiawan, (2020) menunjukkan korelasi yang baik antara kesiapan kerja dan ketangguhan. Secara spesifik, penelitian tersebut mengungkapkan bahwa hardiness memberikan kontribusi efektif senilai 59,8% terhadap kesiapan kerja. Sisa varians sebesar 40,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori. Faktor-faktor internal yang berkontribusi terdiri dari kematangan fisik-mental, tingkat stres (tekanan), kreativitas, minat, bakat, kecerdasan (intelegensi), penguasaan pengetahuan, dan motivasi; di sisi lain, faktor-faktor eksternal meliputi dukungan keluarga dan sosial, ketersediaan sarana pendidikan, aksesibilitas informasi karier, serta riwayat pengalaman kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Keo, dkk., (2020) yang menemukan bahwa dukungan sosial dan ketahanan pribadi memiliki pengaruh terhadap stres akulturasi pada pelajar NTT di mana semakin banyak dukungan sosial dan ketahanan pribadi yang dimiliki, semakin sedikit pula stres yang dialami mahasiswa.

Hipotesis selanjutnya diajukan pada riset tersebut adalah adanya hubungan positif yang signifikan pada hardiness dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi. Asumsi yang mendasari hipotesis ini adalah makin tinggi taraf hardiness yang dimiliki seorang mahasiswa, maka akan makin tinggi pula taraf kesiapan kerja yang ditunjukkannya, begitu pula sebaliknya.

Berlandaskan pada kerangka teoretis dan pemaparan fenomena sebelumnya, penelitian ini dilaksanakan dengan judul "Hubungan Antara Hardiness dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa – mahasiswi tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Prima Indonesia". Rumusan dari penelitian ini adalah "Apakah ada hubungan antara hardiness dengan kesiapan kerja pada Mahasiswa – mahasiswi tingkat akhir Fakultas Psikologi UNPRI dalam kesiapan kerja"? Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi dan arah hubungan antara hardiness dengan Kesiapan kerja pada Mahasiswa – mahasiswi tingkat akhir Fakultas Psikologi UNPRI dalam kesiapan kerja.

Kontribusi yang diharapkan dari penelitian ini dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori: manfaat teoretis dan manfaat praktis. Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan mampu memajukan penelitian Psikologi, khususnya di bidang ketahanan dan kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja. Dari segi praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi mahasiswa terkait pentingnya hardiness dan kemampuan dalam kesiapan kerja yang berguna untuk meningkatkan potensi yang dimiliki, serta diharapkan bagi universitas memberikan persiapan bagi mahasiswa dengan memberikan pembekalan keterampilan dan pengetahuan untuk menambah kesiapan kerja bagi mahasiswa dan dapat dijadikan sebagai salah satu landasan pertimbangan dalam merumuskan rekrutmen lulusan baru berdasarkan ketangguhan mental (Hardiness) bagi dunia kerja.

METODE

Pada riset ini, hardiness ditetapkan sebagai variabel bebas (independent variable), sementara kesiapan kerja diposisikan sebagai variabel terikat (dependent variable).

Riset berikut menggunakan pendekatan kuantitatif yang memiliki populasi sebanyak 175 mahasiswa sedangkan sampel yang di pakai berjumlah 100 mahasiswa berdasarkan table Isaac dan Michael. Penelitian ini mengadopsi teknik purposive sampling dalam proses seleksi partisipan. Metode ini, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2018), merupakan proses pemilihan sampel yang dilakukan secara sengaja berdasarkan pertimbangan atau kriteria spesifik yang relevan dengan tujuan penelitian. Sejalan dengan definisi tersebut, kriteria yang ditetapkan untuk sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif tingkat akhir Fakultas

Psikologi.

Data penelitian ini dikumpulkan menggunakan instrumen skala Likert yang menyajikan lima kategori respons untuk setiap butir pernyataan, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pilihan respons diberi nilai 5, 4, 3, 2, 1.

Skala kesiapan kerja menggunakan teori Brady (2020) menyatakan bahwa Kesiapan kerja di pengaruhi oleh beberapa karakteristik yaitu Responsibility (tanggung jawab), Flexibility (keluwesan), Skill (keterampilan), Communication (komunikasi), Self-view (pandangan diri), Healthy and safety (Kesehatan dan keamanan diri) yang terdiri dari 36 pernyataan yang diantaranya favourable sebanyak 18 pernyataan dan unfavourable 18 pernyataan. Berikut tabel blue print skala kesiapan kerja.

Tabel 1. Blue Print Skala Kesiapan Kerja

No.	Karakteristik kesiapan kerja	Butir-butir Pernyataan		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Responsibility</i>	1, 3, 5, 7	2, 4, 6, 8,	8
2	<i>Flexibility</i>	9,11,13	10,12,14	6
3	<i>Skills</i>	15,17	16,18	4
4	<i>Communication</i>	19,21,23,25	20,22,24,26	8
5	<i>Self-view</i>	27,29	28,30	4
6	<i>Healthy and safety</i>	31,33,35	32,34,36	6
Total		18	18	36

Skala hardiness menggunakan teori Kobasa (2023) yang menyatakan bahwa hardiness di pengaruhi oleh beberapa karakteristik yaitu Control, Commitment, Challenge yang terdiri dari 42 pernyataan yang di antaranya 21 pernyataan favourable dan 21 pernyataan unfavourable. Berikut tabel blue print skala hardiness.

Tabel 2. Blue Print Skala Hardiness

No.	Karakteristik <i>Hardiness</i>	Butir-butir Pernyataan		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Control</i>	1, 3, 5, 7, 9, 11,13,15	2, 4, 6, 8, 10, 12,14,16	16
2	<i>Commitment</i>	17, 19, 21, 23, 25, 27, 29	18, 20, 22, 24, 26, 28, 30	14
3	<i>Challenge</i>	31, 33, 35, 37,39,41	32, 34, 36, 38, 40, 42	12
Total		21	21	42

Sebelum mendahului proses pengumpulan data primer, instrumen penelitian ini akan diuji cobakan terlebih dahulu guna memastikan validitas dan reliabilitasnya. Menurut Arikunto (2013), uji validitas dilaksanakan guna menilai tingkat akurasi dari sebuah instrumen dalam menjalankan fungsi ukurnya. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan untuk menilai tingkat konsistensi dan kestabilan instrumen tersebut sebagai alat pengumpul data yang tepercaya (Arikunto, 2013).

Dalam riset tersebut peneliti menerapkan teknik analisa product moment correlation coefficient. Menurut Sugiyono (2017), koefisien korelasi adalah sebuah nilai numerik yang merepresentasikan derajat keeratan hubungan antarvariabel. Adapun untuk pembuktian hipotesis penelitian, metode yang diaplikasikan secara khusus adalah koefisien korelasi product moment. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa teknik ini diaplikasikan untuk menguji hipotesis hubungan antara dua variabel. Mendahului tahap analisis data, akan dilaksanakan terlebih dahulu uji asumsi normalitas dan linearitas.

Uji normalitas diaplikasikan dengan tujuan untuk mengevaluasi apakah sebaran data penelitian telah mengikuti kurva distribusi normal. Menurut Priyatno (2011), pemenuhan asumsi normalitas untuk analisis korelasi product moment ditentukan melalui nilai signifikansi (p), di mana data dinyatakan dianggap mengikuti sebaran normal apabila nilai signifikansi (p) melampaui 0,05, dan sebaliknya dianggap tidak normal jika nilai signifikansinya di bawah 0,05.

Uji linearitas juga digunakan untuk mengonfirmasi apakah dua variable yang diteliti menunjukkan korelasi linear, jika $P < 0,05$, hubungan hardiness dan kesiapan kerja dianggap linear jika $P > 0,05$ hubungan tersebut dianggap linear (Priyatno 2011).

HASIL PENELITIAN

A. Pelaksanaan Uji Coba

Pada hari 14 November 2024 s/d 15 November 2024, peneliti melaksanakan uji coba dilakukan kepada sebanyak 64 mahasiswa - mahasiswi Fakultas Hukum di Universitas Prima dengan menggunakan google form. Untuk menilai reliabilitas dan validitas setiap aitem, data yang dikumpulkan dari pengisian skala oleh mahasiswa akan diperiksa. Berikut hasil uji reliabilitas dan validitas dari kedua skala ditunjukkan di bawah ini:

1. Skala Kesiapan Kerja

Uji validitas terhadap total 36 item dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS Statistics 21 for Windows. Azwar (2021) menyatakan bahwa jika nilai r -hitung suatu item lebih besar dari 0.30, maka item tersebut dianggap valid, dari 36 aitem yang diuji 32 di antaranya dinyatakan valid. Proses uji validitas item menggunakan teknik Corrected Item-Total Correlation, yang menetapkan bahwa sebuah item dianggap valid jika nilai korelasinya (r) mencapai minimum 0,30, dengan rentang nilai yang diperoleh dalam penelitian ini berkisar antara 0,316 hingga 0,711. Berdasarkan hasil nilai ini, dapat disimpulkan bahwa aitem nomor 1, 20, 35, 36 tidak valid. Selanjutnya, uji reabilitas dilakukan menggunakan metode Alpha Cronbach sebesar 0.925, yang menunjukkan bahwa penggunaan skala ini sebagai alat adalah tepat ukur dalam pengumpulan data penelitian dalam skala kesiapan kerja, berikut rincian aitem yang valid dan tidak valid.

Tabel 3 .Perincian butir-butir kesiapan kerja yang sah dan gugur

No	Dimensi Kesiapan kerja	Butir-Butir Pernyataan				Total Valid
		Favorable		Unfavorable		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1	<i>Responsibility</i>	3, 5, 7	1	2, 4, 6, 8,	-	7
2	<i>Flexibility</i>	9,11,13	-	10,12,14	-	6
3	<i>Skills</i>	15,17	-	16,18	-	4
4	<i>Communication</i>	19,21,23,25	-	22,24,26	20	7
5	<i>Self-view</i>	27,29	-	28,30	-	4
6	<i>Healthy and safety</i>	31,33	35	32,34	36	4
Total		16	2	16	2	32

2. Skala Hardiness

Sebanyak 42 aitem di uji coba secara keseluruhan, dan uji coba dan validitas dianalisis melalui perangkat lunak SPSS Statistics 21 for Windows. Menurut Azwar (2021) sebuah aitem dianggap valid jika angka r -count melebihi 0.30 , dari hasil tersebut 36 dari 42 aitem dinyatakan valid. Pada uji validitas menggunakan teknik Correctded Item Total Correlation, dengan aitem yang valid ditentukan berdasarkan nilai r minimum 0.30,dan rentang nilai r yang diperoleh berkisar antara 0.322 sampai 0.709.berdasarkan hasil nilai ini,dapat disimpulkan bahwa aitem nomor 20,23,28,30,34 dan 42, tidak valid. Selanjutnya ,uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Alpha Crobach. Pada skala hardiness, diperoleh koefisien rebilitas Alpaha Crobach sebesar 0,943, yang menunjukkan bahwa s kala ini dinilai layak untuk digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian. Berikut adalah rincian aitem valid dan tidak valid.

Tabel 4. Perincian Butir-Butir Skala Hardiness yang Sahih dan Gugur

No	Dimensi Hardiness	Butir-butir pertanyaan				Total Valid
		Favorable		Unfavorable		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	

1	<i>Control</i>	1,3,5,7,9,11,13,15	-	2,4,6,8,10,12,14,16	-	16
2	<i>Commitment</i>	17,19,21,25,27,29	23	18,22,24,26	20,28,30	10
3	<i>Challenges</i>	31,33,35,37,39,41	-	32,36,38,40	34,42	10
Total		20	1	16	5	36

B. Pelaksanaan Penelitian

Pada tanggal 14 Desember 2024 dilaksanakan penelitian yang melibatkan 100 orang mahasiswa Psikologi Universitas Prima Indonesia, Pada tahap awal pengumpulan data, peneliti membagikan angket secara langsung. angket tersebut menggunakan skala Likert 1 hingga 4 untuk menggali tentang hardiness dan kesiapan kerja. Skala untuk di uji kan mengungkap kesiapan kerja 32 aitem dan skala hardiness 36 aitem dan skala di susun lagi untuk penelitian seperti tabel di bawah ini.

Tabel 5. Penomoran Baru Skala Kesiapan Kerja

No	Dimensi Kesiapan kerja	Butiran –Butiran Perrnyataan		Jumlah item
		Favorable	Unfavorable	
1	<i>Responsibility</i>	1, 13, 25	7, 19, 28, 31	7
2	<i>Flexibility</i>	2, 14, 26	8, 20, 29	6
3	<i>Skills</i>	3, 15	9, 21	4
4	<i>Communication</i>	4, 16,27, 30	10, 22, 32	7
5	<i>Self-view</i>	5, 17	11, 23	4
6	<i>Healthy and safety</i>	6, 18	12, 24	4
Total		16	16	32

Tabel 6. Penomoran Baru Skala Hardiness

No	Dimensi Hardiness	Butiran –Butiran Pernyataan		Jumlah item
		Favorable	Unfavorable	
1	<i>Control</i>	1, 7, 13, 19, 25, 30, 33, 36	4, 10, 16, 22, 28, 31, 34, 35	16
2	<i>Commitment</i>	2, 8, 14, 20, 26, 32	5, 11, 17, 23	10
3	<i>Challenge</i>	3, 9, 15, 21, 27, 29	6, 12, 18, 24	10
Total		20	16	36

C. Hasil Analisis Data

1. Deskripsi Data Penelitian

Riset ini melibatkan 100 mahasiswa tingkat akhir program studi Psikologi Universitas Prima Indonesia ukuran ketahanan dan kesiapan kerja digunakan untuk mengumpulkan data yang mengalami proses uji coba dan validasi.

Skor pada skala kesiapan kerja memiliki rentang nilai antara 32 hingga 160,dengan nilai mean hipotetik sebesar 96 dan standar deviasi hipotetik 21.33 hasil empirik 115.87. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa tergolong tinggi karena skor rerata empiris yang secara signifikan melampaui skor rerata hipotetiknya.

a. Hipotetik dan empirik skala Kesiapan kerja

Skala kesiapan kerja yang mencakup 32 aitem yang di mana skor aitemnya memiliki ada empat kemungkinan jawaban : 1-4.Dengan rata-rata hipotesis $(32 + 160)$ dan rentan minimum dan maksimum 32×1 hingga 32×5 atau 32 hingga 160 : 2 sama dengan 96. Simpangan baku hipotesis penelitian berikut adalah $(160 - 32) : 6$ sama dengan 21,33. Setelah menyelesaikan kuesioner, rata – rata empiris skala kesiapan kerja adalah 115,87, dengan simpangan baku 11,33.

Tabel 7.Perbandingan Data Empirik dan Hipotetik Kesiapan kerja

Variabel	Empirik				Hipotetik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Kesiapan kerja	87	143	115.87	11.33	32	160	96	21.33

Dalam skala kesiapan kerja dari hasil analisa menunjukkan bahwa mean empirik > mean hipotetik yaitu $115.87 > 96$ hal ini dapat di simpulkan bahwa kesiapan kerja pada

penelitian ini di kategorikan tinggi. Subyek terbagi menjadi tiga kategori yakni rendah, menengah, teratas, berikut ini merupakan tabel kategori.

Tabel 8. Kategorisasi Kesiapan Kerja

$X < (\mu - 1\sigma)$	Rendah
$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	Sedang
$X \geq (\mu + 1\sigma)$	Tinggi

Terdapat hipotetik $\sigma = (160 - 32) : 6 = 21.33$ dan mean hipotetik $\mu = (160 + 32) : 2 = 96$. Kemudian dibuat perhitungan dari data berdasarkan rumus dengan $x < (96 - 21.33) = x < 74.67$, $(96 - 21.33) < x < (96 + 21.33) = 74.67 < x < 117.33$, $x > (96 + 21.33) = x > 117.33$.

Tabel 9. Kategori Skor Kesiapan Kerja

No	Pedoman	Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 74.67$	Rendah	0	0%
2	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$74.67 \leq X < 117.33$	Sedang	54	54%
3	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq (117.33)$	Tinggi	46	46%
Total				100	100%

Pada tabel 9 dapat di lihat bahwa dari 100 responden penelitian, dapat diperoleh 54 orang atau 54% yang memiliki potensi kesiapan kerja yang sedang dan 46 orang atau 46% memiliki potensi kesiapan kerja yang tinggi. Fenomena ini mengindikasikan bahwa mayoritas mahasiswa pada kesiapan kerja dimiliki pada tingkat cukup memadai.

b. Hipotetik dan Empirik Skala Hardiness

Skala hardiness yang mencakup 36 aitem yang di mana skor aitemnya memiliki empat ada satu hingga empat kemungkinan jawaban. Rata-rata hipotesis $(36 + 180) : 2 = 108$, dengan rentang minimum dan maksimum 36×1 hingga 36 hingga 180 . Dalam analisis berikut, simpangan baku fiktifnya adalah $(180 - 36) : 6 = 24$. Setelah menyelesaikan kuesioner, rata – rata empiris skala ketahanan adalah 136,95, dengan simpangan baku 13,05.

Tabel 10. Perbandingan data Empirik Dan Hipotetik Hardiness

Variabel	Empirik				Hipotetik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Hardiness	111	172	136.95	13.05	36	180	108	24

Dalam skala hardiness dari hasil analisa menunjukkan bahwa mean empirik $>$ mean hipotetik yaitu $136.95 > 108$ hal ini dapat di simpulkan bahwa hardiness pada penelitian ini di kategorikan tinggi. Subjek terbagi menjadi tiga kategori yakni bawah, menengah, dan teratas. Berikut ini merupakan Bagian kategori.

Tabel 11. Kategorisasi Hardiness

$X < (\mu - 1\sigma)$	Rendah
$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	Sedang
$X \geq (\mu + 1\sigma)$	Tinggi

Terdapat hipotetik $\sigma = (180 - 24) : 6 = 24$ dan mean hipotetik $\mu = (180 + 36) : 2 = 108$. Kemudian dibuat perhitungan dari data berdasarkan rumus dengan $x < (108 - 24) = x < 84$, $(108 - 24) < x < (108 + 24) = 84 < x < 132$, $x > (108 + 24) = x > 132$.

Tabel 12. Kategorisasi Skor Hardiness

No	Pedoman	Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase
1	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 84$	Rendah	0	0%
2	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$84 \leq X < 132$	Sedang	40	40%
3	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 132$	Tinggi	60	60%
Total				100	100%

Sebagaimana dirincikan pada Tabel 12, analisis data dari 100 responden penelitian

mengidentifikasi bahwa 40% (40 orang) memiliki potensi hardiness pada kategori sedang, sementara 60% lainnya (60 orang) berada pada kategori tinggi.

2. Hasil Uji Asumsi Penelitian

Sebagai tahap prasyarat sebelum pengujian hipotesis, akan dilaksanakan uji asumsi terlebih dahulu guna memastikan bahwa data penelitian memenuhi kaidah distribusi normal dan linearitas. Oleh karena itu, digunakan uji normalitas dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas Sebaran

Metode yang diaplikasikan guna mengevaluasi asumsi normalitas data penelitian, metode yang digunakan adalah uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengambilan keputusan, merujuk pada Priyatno (2011), adalah data dianggap terdistribusi normal apabila nilai signifikansi uji (p) lebih besar dari 0,05. Hasil analisis untuk variabel Hardiness menunjukkan nilai koefisien Kolmogorov-Smirnov Z (KS-Z) sebesar 0,870, dengan signifikansi 2-arah (2-tailed) 0,436 dan signifikansi 1-arah (1-tailed) 0,218, sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel ini terdistribusi normal ($p > 0,05$).

Analisis normalitas untuk variabel kesiapan kerja menghasilkan temuan berupa koefisien Kolmogorov-Smirnov Z (KS-Z) 0,635, dengan signifikansi 2-arah (2-tailed) sebesar 0,815 dan signifikansi 1-arah (1-tailed) sebesar 0,408. Mengingat bahwa kedua perolehan nilai signifikansi (p) melampaui ambang batas 0,05 ($p > 0,05$), maka dapat ditegaskan bahwa sebaran data untuk variabel ini adalah normal. Dengan demikian, pengujian ini mengonfirmasi bahwa data untuk kedua variabel penelitian, kesiapan kerja dan Hardiness, telah terdistribusi secara normal. Rincian lengkap dari hasil uji normalitas ini disajikan pada Tabel 13

Tabel 13. Hasil Uji Normalitas

Variabel	SD	KS-Z	Sig	P	Keterangan
Hardiness	13.057	0.870	0.218	$p > 0.05$	Sebaran normal
Kesiapan kerja	11.330	0.635	0.408	$p > 0.05$	Sebaran Normal

b. Uji Linearitas Hubungan

Dalam memahami distribusi data antara dua variabel, digunakan uji linier atau nonlinier. Dinyatakan bahwa variabel hardiness dan kesiapan kerja yang memiliki linier jika $p < 0.05$. Oleh karena itu, hubungan yang baik terjadi apabila terdapat korelasi yang linier antara variabel independen dan dependen. Hasil tes linearitas dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig	Keterangan
<i>Hardiness</i> *Kesiapan Kerja	82.446	0.000	Linear

Dilihat dari tabel 14, didapatkan bahwa adanya hubungan hardiness dan kesiapan kerja. Variabel tersebut mempunyai hubungan yang linear dan memenuhi syarat analisa korelasi Product Moment, dengan nilai signifikan yaitu 0.000 diikuti dengan $p < 0.05$.

3. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian menyatakan adanya korelasi positif antara hardiness dengan kesiapan kerja pada mahasiswa- mahasiswi tingkat akhir fakultas psikologi Universitas Prima Indonesia. Berdasarkan hipotesis penelitian ini, maka digunakan Pearson Correlation. Uji korelasi Pearson dilakukan untuk melihat hubungan antara hardiness dengan kesiapan kerja. Hasilnya disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 15. Korelasi Antara Hardiness Dengan Kesiapan Kerja

Variabel	r	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Hardiness x KK	0,631	0,000	Signifikan ($p < 0.05$)

Nilai r sebesar 0,631 menunjukkan korelasi positif yang kuat antara hardiness dan

kesiapan kerja. Hubungan ini terbukti signifikan secara statistik, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,001 ($p < 0,001$). Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi tingkat Hardiness yang dimiliki mahasiswa, maka cenderung semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja mereka.

Tabel 16. Sumbangan Efektif

Model Summary	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,631	0,398	0,392	10.179

Pada tabel 16 Sumbangan Efektif hasil analisis menunjukkan dengan nilai R Square (R^2) mencapai 0,398 artinya hanya 39,8% dalam Kesiapan kerja dapat dijelaskan oleh hardiness. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa sisa varians sebesar 60,2% pada variabel kesiapan kerja dapat diatribusikan pada pengaruh yang berasal dari variabel-variabel lain di luar lingkup penelitian ini.

D. Pembahasan

Temuan riset ini mengonfirmasi eksistensi hubungan yang bersifat positif dan signifikan antara hardiness dengan kesiapan kerja. Temuan ini sejalan dengan teori Kobasa (2023) yang menyatakan bahwa orang dengan tipe kepribadian hardiness biasanya lebih mampu menahan stress dan kesulitan, yang kemudian mendukung kesiapan mereka dalam dunia kerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan sebelumnya dari Setiawan (2020), yang juga melaporkan bahwa Hardiness memiliki kontribusi signifikan terhadap kesiapan kerja. Secara statistik, nilai koefisien korelasi (r) 0,631 dan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,398 menunjukkan bahwa hardiness menyumbang 39,8% terhadap variabilitas kesiapan kerja, sementara sisanya 60,2% di pengaruhi oleh faktor lain seperti pengalaman kerja, kondisi mental dan dukungan sosial.

Analisis data dari 100 responden mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan secara statistik antara hardiness dan kesiapan kerja ($r = 0,631$; $p < 0,001$), yang mengimplikasikan bahwa peningkatan hardiness berbanding lurus dengan peningkatan kesiapan kerja.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,398, disimpulkan bahwa hardiness memberikan kontribusi efektif sebesar 39,8% terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi, sementara 60,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Faktor-faktor tersebut dapat mencakup aspek eksternal seperti dukungan sosial dari lingkungan sekitar, pengalaman organisasi atau magang, serta aspek internal seperti motivasi, kepercayaan diri (self-efficacy), dan regulasi emosi. Hal ini sejalan dengan pendapat Musa (2018) yang menyatakan bahwa kesiapan kerja juga dipengaruhi oleh kematangan mental, pengalaman individu, serta keseimbangan emosi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 100 subjek, 46 mahasiswa (46%) memiliki tingkat kesiapan kerja pada kategori tinggi. Sementara itu, 54 mahasiswa (54%) lainnya menunjukkan tingkat kesiapan kerja pada kategori sedang. Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara umum, mahasiswa sebagai subjek penelitian menunjukkan tingkat kesiapan kerja yang cukup baik, dengan mayoritas menunjukkan kecenderungan pada kategori sedang hingga tinggi. Tingkat kesiapan kerja mahasiswa – mahasiswi tingkat akhir di Fakultas Psikologi Universitas Prima Indonesia ini, yang didominasi oleh kategori sedang hingga tinggi, diperkirakan memiliki dampak signifikan pada berbagai aspek kehidupan mereka.

Dalam penelitian ini, kelompok mahasiswa dengan kategori kesiapan kerja sedang, yang terdiri dari 54 mahasiswa, secara umum menunjukkan profil kesiapan yang cukup baik.

Tingkat tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugas dan komitmennya tergolong cukup baik, meskipun kesadaran atau perhatian terhadap lingkungan sekitarnya masih memerlukan peningkatan. Mahasiswa dalam kelompok ini juga menunjukkan fleksibilitas yang baik dalam beradaptasi akan tetapi, dalam konteks kerja sama tim, kenyamanan mereka cenderung bersifat selektif dan terkadang muncul kendala ketika berinteraksi atau bekerja sama dengan individu tertentu. Dari aspek keterampilan, terdapat adanya ruang untuk peningkatan lebih lanjut, yang terutama terlihat dari partisipasi dalam kegiatan pengembangan diri, seperti pelatihan dan workshop, yang cenderung hanya diikuti pada program-program yang diwajibkan saja. Lebih lanjut, kemampuan komunikasi interpersonal mereka secara umum dinilai sudah baik, walaupun terdapat kecenderungan pada mayoritas mahasiswa dalam kelompok ini untuk lebih cenderung hanya mendengarkan masukan yang positif saja. Sementara itu, pada aspek pandangan terhadap diri sendiri serta pemahaman dan kesadaran mengenai prinsip-prinsip kesehatan dan keselamatan, kelompok ini telah menunjukkan tingkat yang baik.

Selanjutnya, sebanyak 46 mahasiswa diklasifikasikan memiliki tingkat kesiapan kerja tinggi. Mahasiswa dalam kategori ini cenderung menunjukkan tingkat tanggung jawab yang tinggi, baik terhadap diri sendiri maupun lingkungan sekitarnya. Dalam hal adaptasi, mahasiswa pada kategori ini umumnya mampu bekerja sama secara efektif dengan berbagai pihak dan konsisten mematuhi aturan yang berlaku di lingkungan mereka. Meskipun mungkin tidak selalu mengikuti setiap tren pelatihan atau workshop terkini dalam bidang keilmuan mereka, mahasiswa kelompok ini menunjukkan kepercayaan diri yang tinggi terhadap keahlian yang dimiliki dan justru proaktif dalam mengikuti berbagai pelatihan serta pengembangan diri di luar kewajiban akademis formal. Kemampuan komunikasi interpersonal mereka juga tergolong tinggi, yang tercermin dari sikap terbuka dalam menerima masukan dari orang lain dan kecenderungan untuk minim terlibat dalam konflik interpersonal. Demikian pula, gambaran diri yang positif serta kesadaran akan aspek kesehatan dan keselamatan pada kelompok ini juga berada pada tingkat yang tinggi.

Hasil survei yang dilakukan pada mahasiswa psikologi Universitas Prima Indonesia menunjukkan bahwa tidak ada responden (0%) yang berada pada tingkat kesiapan kerja rendah. Meskipun beberapa mahasiswa sebelumnya mengungkapkan adanya kecemasan terkait persaingan kerja, mereka tetap menunjukkan ambisi untuk meningkatkan keterampilan melalui partisipasi dalam berbagai pelatihan dan workshop yang tersedia. Kendati demikian, beberapa dari mereka mengakui kurangnya kesertaan dalam kegiatan pengembangan diri yang diselenggarakan di luar lingkungan kampus. Meskipun begitu secara keseluruhan, profil yang cenderung positif pada berbagai aspek pendukung kesiapan kerja ini menjelaskan tidak adanya responden yang terkategori memiliki tingkat kesiapan kerja rendah.

Penelitian ini juga mengkaji tingkat hardiness (ketangguhan individu dalam merespons masalah) pada mahasiswa akhir Fakultas Psikologi. Dari 100 subjek yang diteliti, ditemukan bahwa 40 mahasiswa (40%) memiliki tingkat hardiness pada kategori sedang. Sementara itu, 60 mahasiswa (60%) lainnya menunjukkan tingkat hardiness pada kategori tinggi. Secara keseluruhan, distribusi tingkat hardiness subjek penelitian menunjukkan kecenderungan positif, dengan seluruh sampel terkonsentrasi pada rentang sedang hingga tinggi dan mayoritas (60%) di antaranya berada pada kategori tinggi. Tingkat hardiness pada mahasiswa di Fakultas Psikologi Universitas Prima Indonesia ini, yang didominasi oleh kategori sedang hingga tinggi, mengimplikasikan bahwa mayoritas dari mereka memiliki sumber daya psikologis internal yang memadai untuk menghadapi tekanan dan kesulitan selama masa perkuliahan secara konstruktif.

Penelitian di jurusan Psikologi Universitas Prima Indonesia tidak menemukan satu pun responden (0%) dengan tingkat hardiness rendah, yang mengindikasikan bahwa seluruh partisipan memiliki setidaknya tingkat sedang atau tinggi. Hal ini dapat diatribusikan pada profil komponen hardiness mereka yang positif dengan tidak adanya partisipan yang menunjukkan tingkat kontrol diri rendah dalam menghadapi permasalahan, komitmen yang umumnya baik terhadap tugas bahkan di tengah konflik, serta kemampuan menghadapi tantangan yang di tengah permasalahan juga baik. Secara kolektif, faktor-faktor inilah yang menjelaskan nihilnya skor hardiness rendah pada subjek penelitian.

Dalam penelitian ini, kelompok mahasiswa dengan kategori hardiness sedang, yang terdiri dari 40 orang, menunjukkan tingkat ketangguhan individu yang secara umum cukup baik dalam merespons masalah. Terkait aspek kontrol, mahasiswa dalam kelompok ini umumnya merasa mampu mengendalikan atau memengaruhi peristiwa-peristiwa dalam hidup mereka, termasuk dalam situasi yang penuh tekanan. Meskipun demikian, terkadang masih muncul keraguan atas kemampuan diri untuk bertindak secara mandiri, dan mereka dapat memandang rencana sebagai sesuatu yang sulit untuk direalisasikan sesuai harapan. Selanjutnya, pada aspek komitmen, mereka menunjukkan dedikasi yang baik, yang tercermin dari kemampuan untuk menyelesaikan tugas meskipun dalam situasi berat serta upaya penyelesaian masalah di tengah konflik. Namun, terdapat pula kecenderungan pada sebagian dari mereka untuk mengerjakan tugas-tugas yang bersifat kewajiban hanya berdasarkan suasana hati atau keinginan. Adapun dalam menghadapi tantangan, mahasiswa pada kategori ini cenderung memiliki orientasi yang cukup positif. Akan tetapi, terkadang mereka dapat menunjukkan perasaan frustrasi atau keberatan terhadap tugas-tugas yang bersifat wajib diselesaikan, serta menunjukkan inisiatif yang lebih terbatas dalam melakukan perbaikan atau peningkatan kualitas tugas tersebut.

Selanjutnya, sebanyak 60 mahasiswa (60% dari total responden) menunjukkan tingkat hardiness yang tinggi. Mahasiswa dalam kategori ini memperlihatkan tingkat kontrol yang tinggi, yang ditandai dengan kemampuan mereka untuk merencanakan dan merealisasikan berbagai hal sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan. Selain itu, mereka juga memiliki tingkat komitmen yang sangat baik, yang tercermin dari konsistensi dan kesungguhan dalam menyelesaikan seluruh tugas serta kewajiban secara bertanggung jawab. Lebih lanjut, orientasi mereka terhadap tantangan juga menunjukkan profil yang tinggi. Hal ini terlihat jelas dari kemauan proaktif untuk mencari informasi ketika menghadapi aspek yang belum dipahami, serta inisiatif yang kuat dalam melakukan perbaikan dan penyempurnaan terhadap tugas-tugas yang menjadi kewajiban.

Secara konklusif, penelitian ini mengonfirmasi hipotesis bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara hardiness dengan kesiapan kerja pada populasi mahasiswa tingkat akhir jurusan psikologi. Mahasiswa dengan tingkat hardiness yang tinggi cenderung menunjukkan karakteristik yang mendukung kesiapan kerja, seperti tanggung jawab yang baik dalam penyelesaian tugas, fleksibilitas tinggi dalam beradaptasi dengan lingkungan, kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dimiliki, serta kepedulian terhadap kesehatan diri. Riset ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana tingkat hardiness dapat memengaruhi kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. Oleh karena itu, pengembangan hardiness pada mahasiswa menjadi faktor krusial untuk mendukung kesiapan kerja mereka, yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kualitas adaptasi dan performa mereka di lingkungan profesional.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini terhadap mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi adalah bahwa hardiness memiliki hubungan positif yang signifikan secara statistik dengan

kesiapan kerja (korelasi Pearson $r = 0,631$; $p < 0,001$), yang mengimplikasikan bahwa peningkatan hardiness berbanding lurus dengan peningkatan kesiapan kerja pada mahasiswa – mahasiswi tingkat akhir. Penelitian ini menunjukkan bahwa sumbangan efektif dari variabel hardiness yaitu 39.8% mempengaruhi kesiapan kerja, sedangkan 60.2% diperoleh dari faktor ruang lingkup Penelitian lainnya.

Saran

1. Bagi Mahasiswa/I Akhir Psikologi

Mahasiswa diharapkan aktif mengikuti pelatihan atau kegiatan pengembangan diri yang dapat meningkatkan hardiness, seperti pelatihan manajemen stres, kegiatan komunitas berbasis problem solving, atau simulasi kerja. Penguatan self-efficacy dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan juga menjadi hal penting dalam meningkatkan kesiapan menghadapi dunia kerja.

2. Bagi Universitas

Pihak universitas sebaiknya menyusun program intervensi psikologis berbasis kampus untuk meningkatkan hardiness mahasiswa. Program ini bisa berupa workshop resilience training dan pelatihan pengelolaan stres. Kurikulum pembekalan karier yang dirancang secara seimbang untuk mengasah hard skill sekaligus memperkuat soft skill, khususnya ketahanan psikologis. Kegiatan praktik lapangan atau magang yang memberikan tantangan nyata, namun dalam pengawasan dosen pembimbing.

3. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan metode campuran guna menggali faktor tambahan yang memengaruhi kesiapan kerja, seperti gaya pengasuhan, dukungan sosial, atau motivasi internal, serta mengeksplorasi langkah eksperimental untuk meningkatkan ketahanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhyar, A. G., Priyatama, A. N., & Setyowati, R. (2017). Burnout ditinjau dari hardiness dan motivasi berprestasi (Studi pada atlet pelajar di Semarang). *Jurnal Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas SebelasMaret*, 13(2), 113–125. <https://doi.org/10.32528/ins.v13i2.814>
- Anggraeni, R. W., & Syafitri, D. U. (2022). Hubungan antara Mindfulness dengan Stress pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Hukum Universitas Haluoleo Kendari. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(3), 880–890. <https://doi.org/10.29313/bcps.v2i3.4890>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ariyanti, Y., & Wibowo, P. A. (2018). Pengaruh Prakerin, Status Sosial Ekonomi Keluarga, dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 671-687.
- Astuti, F., Kholifah, A. N., & Sunarno. (2022). Hubungan Antara Hardiness Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Psikologi Islam IAIN Kediri Angkatan 2018. *Happiness: Journal of Psychology and Islamic Science*, 6(1), 1–11. <https://doi.org/10.30762/happiness.v6i1.474>
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2022). *Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Provinsi (Persen)*, 2022. Diakses pada 20 November 2023, dari: <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NTQzIzI%3D/tingkat-pengangguran-terbuka-menurut-provinsi.htm>
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Tingkat pengangguran terbuka menurut provinsi (%)*, 2022. Retrieved November 20, 2023, from <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NTQzIzI%3D/tingkat-pengangguran-terbuka-menurut-provinsi.html>
- Borg, J., Borg, N., Young, C. S., & Naderpajouh, N. (2020). The work readiness– career resilience linkage: implications for project talent management. *International Journal of Managing Projects in Business*, 14(4), 917-935. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-04-2020-0129>
- BPS. (2022). *Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Provinsi (%)*, 2022. Diakses pada 20 November 2023, dari <https://www.bps.go.id/>
- Brady, M. (2020). *Work Readiness Skills: What Employers Want*. New York: Career Press. <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v4i1.138>
- Dewi, E. U., Nursalam, N., Mahmudah, M., Halawa, A., & Ayu, A. (2020). Factors affecting hardiness in cancer patients: A case study of the

- Indonesian Cancer Foundation. *Journal of public health research*, 9(2), 130-132. <https://doi.org/10.4081/jphr.2020.1819>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- International Journal of Research Studies in Psychology*, 8(2), 1–10. <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2019.4004>
- Keo, J.J., Kristinawati, W., & Setiawan, A. (2020). Dukungan sosial, ketangguhan pribadi dan stres akulturasi mahasiswa Nusa Tenggara Timur di Salatiga. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 25(1), 23-24. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss1.art2>
- Kobasa, S. C., (2023). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, *Jurnal Flourishing*, 3(6), 2023, 235– 242 ISSN: 2797-9865 (online) DOI:10.17977/10.17977/um070v3i62023p2[35-242].
- Le Blanc, P.M., (2017), ““I will survive” A construct validation study on the measurement of sustainable employability using different age conceptualizations” https://www.researchgate.net/journal/International-Journal-of-Managing-Business-Projects-in-Business/17538378?_tp=eyJjb250ZXh0Ijpb7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19
- Musa, M. I., Wardhana, I., & Haeruddin, M., I., M. (2018). Customers’ repurchase decision in the culinary industry: Do the Big-Five personality types matter?. *Journal of Business and Retail Management Research*. 13(1), 131-137. <http://dx.doi.org/10.24052/JBRMR/V13IS01/ART-13>
- Muslimin, M. (2020). Pengaruh Kepribadian Hardiness dan Kepemimpinan Transformational Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Malang. *Cognicia*, 8(1), 445-460. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i1.11748>
- Nuryanti, S., & Welas, P. K. (2023). Peran Kepribadian Hardiness terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir. *Flourishing Journal*, 3(6), 235–242. <https://doi.org/10.17977/10.17977/um070v3i62023p235-242>
- Pasangkin, F., & Huwae, A. (2022). Hubungan Hardiness dan Adaptabilitas Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Counsellia: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 12(1), 64–74. <http://doi.org/10.25273/counsellia.v12i1.11949>
- Permana, R., Wahyuni, R., & Nugroho, A. (2025). Pengaruh self-efficacy, self-regulation, dan social support terhadap kesiapan kerja: Survei pada mahasiswa FIAU Angkatan 2019–2020. *Jurnal Psikologi Terapan*, 9(1), 12–23. <https://www.researchgate.net/publication/389677087>
- Priyatno, D. (2011). *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Mediakom.
- Rahayu, D. S., & Saraswati, S. (2020). Hubungan antara Kepribadian Tangguh dengan Tingkat Stres Akademik dan Organisasi. *Indonesian Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application*. *IJGC*, 09(2), 91-97. <https://doi.org/10.15294/ijgc.v9i2.34344>
- Rahayu, D., & Saraswati, S. (2022). Hubungan Antara Kepribadian Tangguh Dengan Tingkat Stres Menghadapi Tuntutan Akademik Dan Organisasi Anggota Lembaga Kemahasiswaan. *Indonesian Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application*, 9(2), 91-97. <https://doi.org/10.15294/ijgc.v9i2.34344>
- Rahmawati, S. (2022). Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kesiapan kerja mahasiswa dalam program magang. *Majalah Ilmiah Mahasiswa*, 6(1), 89–98. <https://jurnal.penerbitdaarulhuda.my.id/index.php/MAJIM/article/download/3163/3285>
- Sarifah, L., & Edwina, R. (2015). Dukungan sosial terhadap kesiapan kerja mahasiswa yang telah menjalani magang. *Jurnal Manajemen Industri dan Sosial Humaniora*, 1(2), 45–56. <https://journal.untar.ac.id/index.php/jmishumsen/article/view/18678>
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tentama, F., Subardjo, S., Mulasari, S. A., & Merdiaty, N. (2019). Self-confidence and hardiness towards work readiness: Study on vocational high school students. *Teoretik dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers PT. Raja Grafindo Persada.

Widyastuti, S, R. (2022). Pengembangan Skala Likert Untuk Mengukur Sikap Terhadap Penerapan Penilaian Autentik Siswa Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Ilmiah Jembatan Dalam Efektivitas Ilmu Dan Akhlak: Jendela Aswaja*, 3(2), 57-76.