

## Hardiness as a Predictor of Job Readiness in Final Year Students

### Hardiness Sebagai Prediktor Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir

Yanses Kala' Iri<sup>1</sup>, Theresia Dewi Setyorini<sup>2</sup>, Femmy Lekahena<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta

Email: <sup>1</sup>[yanseskala@gmail.com](mailto:yanseskala@gmail.com), <sup>2</sup>[dewiedewie1569@gmail.com](mailto:dewiedewie1569@gmail.com), <sup>3</sup>[femmy@up45.ac.id](mailto:femmy@up45.ac.id)

Artikel Info	ABSTRACT
<b>Riwayat Artikel:</b>  Penyerahan 2024-01-11 Revisi 2024-03-10 Diterima 2024-05-15	<i>Students generally undergo lecture activities to prepare themselves to enter the world of work. However, in reality there are still many college graduates who are not yet working. Personality hardiness is often associated with an individual's ability to deal with pressure, in this case faced by students, especially final year students, when entering the world of work. The aim of this research is to find out whether there is a relationship between hardiness and work readiness in final year students at University X in Yogyakarta. The proposed hypothesis is that there is a positive relationship between hardiness and work readiness. This research involved 78 final year students. Data was collected using two scales: work readiness scale and hardiness scale. The Pearson Product Moment correlation test was used to carry out the analysis of this research. The results show that the correlation coefficient of hardiness with work readiness for final year students at University X in Yogyakarta is 0.622, with sig. p = 0.000, and effective contribution of 38.69%. Additional analysis results: The challenge aspect was 5.52%, the control aspect was 19.66%, and the commitment aspect was 13.50%.</i>
<b>Keyword:</b>  Hardiness; Work Readiness; Students	
ABSTRAK	Kata Kunci
Mahasiswa pada umumnya menjalani kegiatan perkuliahan untuk mempersiapkan dirinya dalam memasuki dunia kerja. Walau demikian, pada kenyataannya masih banyak dari lulusan perguruan tinggi yang belum bekerja. Kepribadian hardiness seringkali di kaitkan dengan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan, dalam hal ini yang dihadapi oleh mahasiswa khususnya mahasiswa tingkat akhir dalam memasuki dunia kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara hardiness dan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas X di Yogyakarta. Hipotesis yang diusulkan bahwa ada hubungan positif antara hardiness dan kesiapan kerja. Penelitian ini melibatkan 78 mahasiswa tingkat akhir. Data dikumpulkan menggunakan dua skala: skala kesiapan kerja dan skala hardiness. Uji korelasi Pearson Product Moment digunakan untuk melakukan analisis penelitian ini. Hasilnya menunjukkan koefisien korelasi dari hardiness dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas X di Yogyakarta sebesar 0,622, dengan sig. p = 0,000, dan sumbangan efektif sebesar 38,69%. Hasil analisis tambahan Aspek tantangan adalah 5,52%, aspek kontrol adalah 19,66%, dan aspek komitmen adalah 13,50%.	Hardiness; Kesiapan Kerja; Mahasiswa
Copyright (c) 2024 Yanses Kala' Iri', Theresia Dewi Setyorini & Femmy Lekahena	
<b>Korespondensi:</b>  Yanses Kala' Iri' Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta Email: <a href="mailto:yanseskala@gmail.com">yanseskala@gmail.com</a>	

## PENDAHULUAN

Persaingan mendapatkan pekerjaan lebih ketat karena jumlah lapangan kerja yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja yang memenuhi persyaratan pekerjaan (Muspawi & Lestari, 2020). Jalil dan Kasnelly (Fahri dkk., 2020) mengemukakan bahwa ketidaksesuaian keahlian dan pengalaman para pencari kerja dengan kriteria perusahaan menyebabkan terjadinya pengangguran. Data Badan Pusat Statistika menunjukkan bahwa terdapat peningkatan jumlah pengangguran terbuka lulusan universitas pada Agustus 2021 sampai Februari 2022, sebanyak 4,3% atau setara dengan 36.112 dalam kurun waktu 7 bulan (Badan Pusat Statistika., 2023). Dilansir liputan6.com, Menteri Tenaga Kerja (Menaker) Republik Indonesia, Ida Fauziah, mengemukakan bahwa adanya pengangguran dari lulusan universitas disebabkan oleh terjadinya ketidaksesuaian dengan pasar kerja (Yanuar H, 2023).

Dunia kerja tentunya berbeda dengan dunia pada masa kuliah di perguruan tinggi (Chandhika & Saraswati, 2019). Pada umumnya mahasiswa tingkat akhir sarjana biasanya adalah calon lulusan yang kemudian akan bekerja. Mereka diharuskan untuk mengimbangi standar dan kualitas yang dibutuhkan perusahaan (Agusta, 2014). Namun demikian, persoalan yang penting ternyata tidak semua mahasiswa itu memiliki kesiapan dalam menghadapidunia kerja. Ciri-ciri seseorang yang memiliki kesiapan kerja, yaitu tahu dan memahami apa yang akan dilakukan; memiliki pengetahuan yang luas, termasuk pengetahuan faktual, konseptual, prosedural, dan terkait; dan tahu bagaimana berperilaku secara profesional, memiliki visi, minat, motivasi yang kuat, dan kesiapan untuk mengambil risiko, serta memiliki kemampuan untuk; mengidentifikasi, mengatasi, dan menyelesaikan masalah (Sela dkk., 2022).

Selain mahasiswa dituntut untuk dapat mengimbangi mutu dan kualitas yang dibutuhkan oleh perusahaan (Agusta, 2014), mahasiswa tingkat akhir sebagai generasi muda juga harus mampu memenuhi komponen dari karakter ideal yang dibutuhkan (Aulia dkk., 2022). Namun demikian, generasi yang saat ini yang tergolong ke dalam Generasi-Z di kenal sebagai generasi *strawberry* (Aulia dkk., 2022). Generation Stroberi menunjukkan buah stroberi yang indah yang mudah rapuh dan hancur ketika terkena tekanan (Susanti, 2015). Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa generasi saat ini lebih mudah terpengaruh oleh berbagai masalah baru yang secara signifikan memengaruhi potensi mereka, yang membuatnya sulit untuk menjadi generasi yang tangguh (Susanti, 2015).

Universitas X adalah Salah satu universitas swasta yang terletak di daerah istimewa Yogyakarta. Fenomena yang ada di Universitas X Yogyakarta menunjukkan bahwa kurangnya minat dan antusias mahasiswa dalam mengikuti program pengembangan kompetensi. Selain itu, tidak diberlakukannya wajib magang di beberapa program studi di Universitas X. Penelitian Prisilia dan Widawati (Fahri dkk., 2020) menunjukkan bahwa lulusan sarjana lebih siap untuk bekerja karena memiliki pengetahuan dan penguasaan yang didapatkan dari organisasi dan pernah melakukan magang untuk melihat budaya perusahaan dan mendapatkan pengalaman bekerja, yang akan membantunya memilih bidang karirnya.

Berdasarkan fenomena tersebut, Peneliti melakukan wawancara kepada sepuluh mahasiswa tingkat akhir di Universitas X. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa 8 dari 10 subjek mengatakan bahwa mereka belum mengetahui pekerjaan seperti apa yang akan ditekuni setelah lulus kuliah. Mereka belum memahami perbedaan dunia kerja dan dunia perkuliahan dan apa saja yang harus dilakukan saat bekerja. Mereka mengakui bahwa mereka sering menunda-nunda dalam menyelesaikan tugas dan menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat sebelum *deadline* secara terburu-buru, sehingga membuat mereka merasa khawatir tidak dapat menyesuaikan diri dengan dunia kerja, yang menurut informasi yang mereka dapatkan, dunia kerja memiliki tekanan pada kondisi psikis, seperti dari rekan kerja yang toxic, tekanan dari atasan, perubahan kerja yang tiba-tiba, tugas-tugas yang banyak yang dianggap melebihi tanggung jawab utama. Mereka pernah membaca lowongan kerja yang sesuai dengan bidang kuliah sekarang dan merasa memiliki kemampuan yang kurang memadai, seperti kemampuan berbicara di depan umum atau kemampuan dalam mengoperasikan software pengolah angka, pengolah data, atau pengolah presentasi. Mereka juga kurang yakin, mereka merasa Universitas X kurang dikenal, sehingga khawatir tersaingi oleh universitas lain yang lebih terkenal.

Kesiapan kerja harus dimiliki oleh mahasiswa agar mereka memiliki keterampilan dan keahlian yang diperlukan di dunia kerja (Agusta, 2014). Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam bekerja sehingga mereka dapat menyesuaikan diri dengan lebih baik dengan tugas dan pekerjaan mereka (Rahman, 2018). Namun, sebagian orang melihat periode transisi sebagai suatu kesempatan untuk tumbuh, sementara yang lain menganggapnya sebagai fase yang sulit dihadapi, sehingga sulit bagi mereka untuk beradaptasi (Sundari & Prastika, 2022). Brady (2010), mendefinisikan kesiapan kerja sebagai atribut pribadi, sifat pekerja, dan mekanisme koping. Lebih lanjut, Brady (2010) menjelaskan bahwa kesiapan kerja tidak hanya dibutuhkan untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi untuk mempertahankan pekerjaan itu. aspek kesiapan kerja yang peneliti gunakan yaitu menurut Brady (2010) antara lain tanggung jawab, fleksibilitas, keterampilan, komunikasi, pandangan diri, kesehatan dan keselamatan. Hal ini dikarenakan aspek-aspek menurut Brady (2010) lebih komprehensif.

Salah satu faktor yang memengaruhi kesiapan kerja adalah kepribadian *hardiness* (Tentama dkk., 2019). *Hardiness* di terjemahkan dalam Bahasa Indonesia adalah kepribadian angguh. Menurut Kobasa (1979), *hardiness* adalah sifat kepribadian yang membantu individu bertahan dalam menghadapi situasi hidup yang penuh masalah. Menurut Tentama dkk. (2019), *hardiness* meningkatkan motivasi dan keberanian, yang mendorong orang untuk berusaha lebih untuk mengubah situasi yang menimbulkan tekanan menjadi hal yang menguntungkan. Kemudian Septiningsih & Iqbal (2021) menambahkan individu akan memiliki keberanian untuk menghadapi perubahan atau perbedaan dan belajar dari situasi tersebut. Aspek *hardiness* yang peneliti gunakan yaitu Kobasa (1979), antara lain Tantangan (*challenge*),

Kontrol (*control*) dan Komitmen (*commitment*). Hal ini dikarenakan aspek-aspek menurut Kobasa (1979) lebih komprehensif.

Kobasa (1979) menyatakan bahwa *hardiness* akan membuat mahasiswa merasa yakin dengan kemampuan mereka, yang akan mendorong untuk berusaha lebih giat dan menikmati setiap tahap dalam mencapai karir yang mereka impikan. Lebih lanjut Cahyadi (2022) menyatakan mahasiswa akan menunjukkan kinerja yang lebih baik, dan lebih menunjukkan sikap yang lebih optimistis yang berkaitan dengan harapan dan pencapaian tujuan yang ingin dicapainya. Setiawan dan Abdullah (2017) melakukan penelitian yang menghubungkan *hardiness* dengan kesiapan kerja. Hasil koefisien korelasi sebesar 0,774 dan signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), yang menunjukkan ada korelasi yang signifikan antara *hardiness* dan kesiapan kerja pada mahasiswa. Dengan kata lain, semakin tinggi *hardiness* mahasiswa, semakin siap mereka untuk bekerja. Kemudian didukung Hasil penelitian Sunarno, Kholifah, dan Fidia (Sugiyono, 2019) menunjukkan bahwa *hardiness* secara signifikan berkorelasi positif dengan kesiapan kerja. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *hardiness*, maka semakin tinggi tingkat kesiapan kerja mahasiswa.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut tentang hubungan hubungan *hardiness* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas X Yogyakarta.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono mendefinisikan pendekatan kuantitatif sebagai penelitian yang data penelitiannya berupa angka-angka dengan menggunakan analisis statistik. Abdullah, Jannah, Aiman, Hasda, Fadilla, Ardiawan, dan Sari (2021), berpendapat bahwa metode kuantitatif yaitu metode yang lebih menekankan analisis data numerik, atau angka, yang diproses melalui teknik statistika.

### Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Mahasiswa tingkat akhir di Universitas X kelas reguler yang sedang mengambil mata kuliah skripsi pada semester yang berjalan dengan jumlah 280 mahasiswa. Pada penelitian ini, 78 subjek yang diolah datanya karena peneliti menggunakan rumus Slovin persentase 10% dari total keseluruhan populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik insidental sampling.

### Variabel Hardiness

**Tabel 2. Kategorisasi Pengukuran Hardiness**

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase	Rata-Rata
$X > 58,6$	Tinggi	18	23,07%	
$58,6 \leq X < 37,4$	Sedang	57	73,07%	53,04
$X \leq 37,4$	Rendah	3	3,84%	

## Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, menggunakan metode pengumpulan data yaitu dengan skala kesiapan kerja dan skala *hardiness*. Setiap pernyataan terdiri dari pernyataan yang *favorable* dan *unfavorable*. Terdapat lima pilihan yang dapat diberikan untuk setiap pernyataan yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Skala *Hardiness* terdapat 16 butir aitem pernyataan yang valid dengan koefisien *alpha* sebesar 0,864 yang berdasarkan pada aspek yang dikemukakan oleh Kobasa (1979) yaitu Tantangan (*challenge*), Kontrol (*control*) dan Komitmen (*commitment*). Prosedur uji coba, uji validitas, reliabilitas, dan daya diskriminasi telah dilakukan pada skala ini.

Skala Kesiapan kerja terdapat 22 butir aitem pernyataan yang valid dengan koefisien *alpha* sebesar 0,888 yang berdasarkan aspek-aspek menurut Brady (2010) (Brady, 2010) yaitu Tanggung Jawab, Fleksibilitas, Keterampilan, Komunikasi, Pandangan diri, Kesehatan dan keselamatan. Prosedur uji coba, Uji validitas, reliabilitas, dan daya diskriminasi telah dilakukan pada skala ini.

## Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, menggunakan teknik analisis statistik yaitu korelasi *product moment* yang kemudian diolah menggunakan program *Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) version 17.0 for windows*.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Statistik Deskriptif

Kriteria responden pada penelitian ini yaitu mahasiswa tingkat akhir Universitas X di Yogyakarta, kelas reguler yang sedang mengambil mata kuliah skripsi pada semester yang berjalan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 280 subjek. Adapun rinciannya sebagai berikut:

**Tabel 1. Jumlah populasi mahasiswa Tingkat akhir**

No	Fakultas	Jumlah Mahasiswa
1	Teknologi Informatika	16
2	Administrasi Publik	18
3	Teknik Perminyakan	61
4	Hukum	20
5	Manajemen	29
6	Psikologi	54
7	Teknik Mesin	37
8	Teknik Lingkungan	26
9	Teknik Industri	19
Total		280

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa 18 subjek memiliki skor *Hardiness* pada kategori tinggi dengan persentase 23,07%. Pada kategori sedang terdapat 57 subjek dengan persentase 73,07%. Sedangkan pada kategori rendah,

terdapat 3 subjek dengan persentase 3,84%. Berdasarkan uraian di atas, menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat akhir di Universitas Proklamasi X memiliki *Hardiness* yang sedang.

Variabel Kesiapan Kerja

Tabel 3. Kategorisasi Kesiapan Kerja

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase	Rata-Rata
$X > 81$	Tinggi	28	35,89%	
$81 \leq X < 51$	Sedang	50	64,10%	79,77
$X \leq 51$	Rendah	0	0%	

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa 28 subjek memiliki skor kesiapan kerja pada kategori tinggi dengan persentase 35,89%. Pada kategori sedang terdapat 50 subjek dengan persentase 64,10%. Sedangkan skor kesiapan kerja rendah tidak dimiliki oleh subjek. Berdasarkan uraian di atas, menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat akhir di Universitas x Yogyakarta memiliki kesiapan kerja yang sedang.

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas maka dari itu, hipotesis pada penelitian ini yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara *hardiness* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas X dapat diterima.

Peneliti melakukan uji hipotesis tiap aspek *Hardiness* terhadap Kesiapan Kerja untuk mengetahui seberapa besar kontribusi setiap aspek pada variabel *Hardiness* sebagai berikut:

Uji Asumsi

Uji Normalitas

Temuan uji normalitas memperoleh nilai probabilitas (p) atau signifikansi untuk skala Kesiapan Kerja sebesar 0,827 ( $p > 0,05$ ) dan skala *Hardiness* sebesar 0,862 ( $p > 0,05$ ). Hasil uji normalitas ini menunjukkan kedua variabel memiliki data yang berdistribusi normal.

Tabel 5. Korelasi Tiap Aspek *Hardiness* terhadap Kesiapan Kerja

Aspek <i>Hardiness</i>	Korelasi Aspek
Tantangan	5,52%
Kontrol	19,66%
Komitmen	13,50%
<b>Total</b>	<b>38,69%</b>

Uji Lienaritas

Temuan uji linearitas memperoleh nilai Fbeda pada deviation from linearity sebesar 40,705 dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Kesiapan Kerja dan *Hardiness* linier.

Berdasarkan hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa aspek sumbangan efektif aspek tantangan sebesar 5,52%, aspek kontrol memiliki sumbangan efektif sebesar 19,66% dan aspek komitmen memiliki sumbangan efektif sebesar 13,50%. Jadi, total kontribusi yang dihasilkan yaitu 38,69%. Aspek dengan kontribusi yang paling tinggi dibandingkan dengan aspek lainnya yaitu aspek Kontrol 19,66%.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang menemukan bahwa data pada penelitian ini normal dan linier, maka dapat digunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil uji korelasi menunjukkan nilai koefisien korelasi sejumlah 0,622 dengan signifikansi sejumlah 0,000 ( $p < 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu adanya hubungan positif dan signifikan antara *hardiness* dengan kesiapan kerja; semakin tinggi *hardiness* maka semakin tinggi kesiapan kerja begitupun sebaliknya.

Uji Hipotesis

Tabel 4. Korelasi *Hardiness* dengan Kesiapan Kerja

Variabel	R Squared	P
<i>Hardiness</i> Kesiapan Kerja	0,622 38,69%	0,000

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi variabel *Hardiness* dengan kesiapan kerja adalah 0,622 dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara *Hardiness* dengan Kesiapan Kerja pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas X. Semakin tinggi *Hardiness*, maka semakin tinggi kesiapan kerja.

PEMBAHASAN

Metode korelasi *Pearson product moment* digunakan dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi hubungan antara *hardiness* dan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas X Yogyakarta. Dengan koefisien korelasi  $r = 0,622$  dan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara dua variabel, yaitu *hardiness* dan kesiapan kerja.

Hasil Uji deskriptif statistika menunjukkan bahwa persentase tingkat *hardiness* yang paling tinggi, 73,07% dari 57 siswa, terdapat pada kategori sedang. Hasil ini menunjukkan sebagian besar siswa tingkat akhir di Universitas x Yogyakarta memiliki tingkat *hardiness* sedang, dengan nilai rata-rata 53,04. Hal itu dikarenakan *hardiness* pada setiap individu itu berbeda-beda (Anggara & Laksmiwati, 2022). *Hardiness* yang dimiliki oleh seseorang dapat tercermin melalui pemahaman mereka terhadap situasi/keadaan tersebut, keberanian, dan tindakan yang diambil (Aprilliana & Rahmasari, 2021). Seseorang dengan kepribadian tangguh

mampu menghadapi segala sesuatu dalam hidup mereka, senang bekerja keras dan menikmati apapun yang dilakukan dan juga percaya bahwa hidup harus diisi agar memiliki makna (Alfidha & Arisandy, 2023). Hasil tingkat *hardiness* yang merujuk pada kategori sedang menunjukkan bahwa para responden secara umum memiliki daya tahan cukup dalam mengelola atau mengatasi peristiwa-peristiwa yang tidak menyenangkan serta memiliki kesadaran tentang tujuan yang hendak dicapai yang ditandai dengan sumbangan efektif tingkat kontrol dan komitmen (Pratama & Hadi, 2022).

Pada variabel kesiapan kerja, kategori sedang menunjukkan persentase angka paling tinggi yaitu 64,10% sebanyak 50 orang mahasiswa. Data tersebut mengindikasikan sebagian besar mahasiswa tingkat akhir di Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta mempunyai tingkat kesiapan kerja yang sedang dengan nilai rata-rata 53,04. Kesiapan kerja pada kategori sedang menunjukkan bahwa secara umum mahasiswa telah mulai mencari informasi mengenai dunia kerja terkait dengan bidang yang diminati dan memiliki pengetahuan yang cukup mengenai bidang tersebut (Agusta, 2014)

Hasil penelitian ini, didukung dengan penelitian yang dilakukan Setiawan dan Abdullah (2017), Dengan koefisien korelasi 0,774 dan taraf signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), ditemukan bahwa adanya korelasi yang signifikan antara *hardiness* dengan kesiapan kerja mahasiswa; dengan kata lain, semakin tinggi *hardiness* mahasiswa, semakin siap mereka untuk bekerja. Penelitian ini, dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan Sunarno dkk. (2022), menemukan hasil yang menunjukkan bahwa analisis spearman rho menghasilkan skor 0,802 dengan signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa akan meningkat jika tingkat *hardiness* mereka tinggi dan sebaliknya.

Banyak faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kesiapan kerja, salah satunya *hardiness* dengan sumbangan efektif sejumlah 38,69% sisanya 61,31% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti pemahaman, *self efficacy*, *metacognition*, intelegensi, minat, bakat, pengetahuan, kondisi jasmani, nilai kehidupan, *hardiness*, dan *self confidence*.

Hasil analisis tambahan menunjukkan sumbangan efektif pada aspek tantangan terhadap kesiapan kerja 5,52%. Menurut Sunarno dkk. (2022), mahasiswa yang memiliki *hardiness* dengan tantangan membantu mereka menjadi lebih percaya diri dan berani mengubah sesuatu. Mahasiswa akan merasa bertanggung jawab atas keputusan mereka tentang keadaan tersebut karena mereka menganggapnya sebagai pilihan mereka sendiri (Tegar, Eben & Etik, 2023).

Aspek kontrol memberikan sumbangan efektif terhadap kesiapan kerja 19,66%. Menurut Putri dan Hadi (2023), mahasiswa yang memiliki *hardiness* dengan kontrol yang baik dapat menghadapi masalah dalam kehidupan mereka secara langsung dengan mengendalikan tekanan dan keraguan mereka dan bertahan dari situasi yang tidak menyenangkan. Kontrol diri yang baik akan memungkinkan mahasiswa untuk membuat keputusan dalam kehidupan

mereka dan tidak ragu untuk membuat keputusan, terutama yang berkaitan dengan menentukan karir (Ezra, 2023).

Aspek komitmen memberikan sumbangan efektif terhadap kesiapan kerja 13,50%. Mahasiswa dengan komitmen yang tinggi akan mencari cara untuk mengatasi situasi tersebut dengan cara yang sesuai dengan nilai, tujuan, dan kemampuan mereka (Nugroho & Karyono, 2014). Selain itu, komitmen mendorong mahasiswa untuk berpartisipasi dalam kegiatan, baik pekerjaan maupun pendidikan (Lazarus & Folkman, 1984). Garaga (2017) juga mengatakan bahwa orang yang memiliki komitmen memiliki lebih banyak optimisme saat menghadapi masalah yang dapat menekan. Akibatnya, mereka tidak menyerah ketika mereka berada di bawah tekanan dan melihat perubahan sebagai peluang daripada ancaman.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa *hardiness* memberikan kontribusi terhadap tinggi rendahnya kesiapan kerja. Dengan kata lain, *hardiness* memiliki hubungan yang positif dengan kesiapan kerja.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *hardiness* dan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas X Yogyakarta. Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) adalah 0,622, dan signifikansi  $p$  adalah 0,000 ( $< 0,05$ ). Hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi *hardiness* maka kesiapan untuk bekerja semakin tinggi. Sumbangan efektif *Hardiness* pada kesiapan kerja sebesar 38,69% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti pada penelitian ini. Penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan *hardiness* dan kesiapan kerja pada mahasiswa seperti mewajibkan magang atau mewajibkan mengikuti organisasi sebagai syarat kelulusan, lebih aktif dalam mempersiapkan diri untuk memperbanyak pengetahuan serta keterampilannya. Selain itu, diharapkan mahasiswa tidak memilih-milih dalam mencari pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari., M. E. (2021). *Buku Metodologi Penelitian Kuantitatif Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini
- 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. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(3). <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v2i3.3653>
- Alfidha, N., & Arisandy, D. (2023). Kepribadian *Hardiness* dengan Strategy Coping Anggota Polisi. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 10(1), 167-177. <https://doi.org/10.35891/jip.v10i1.3720>
- Anggara, A. R. D., & Laksmiwati, H. (2022). Hubungan Antara *Hardiness* Dengan Stres Pada Atlet Pelajar Beladiri Kota Blitar Ar Rahman Dipta Anggara Hermien Laksmiwati. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(5), 104-115.
- Aprilliana, I. A., & Rahmasari, D. (2021). Gambaran *Hardiness* Pada Individu yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pandemi Covid-19. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(6).
- Aulia, S., Meilani, T., & Nabillah, Z. (2022). Strawberry Generation: Dilematis Keterampilan Mendidik Generasi Masa Kini. *JURNAL PENDIDIKAN*, 31(2). <https://doi.org/10.32585/jp.v31i2.2485>
- Badan Pusat Statistika. (2023, Juli 18). *Tingkat pengangguran terbuka (TPT)*. Badan Pusat Statistika. .

- Brady, R. P. (2010). Work readiness inventory - administrator's guide. *Job Information Seeking and Training (JIST) Works*.
- Cahyadi, A. (2022). Keterkaitan kepribadian hardiness dengan optimisme dalam mencari pekerjaan pada dewasa awal. *Jurnal Psycho Idea*, 20(2), 118-127.
- Chandhika, J., & Saraswati, K. D. H. (2019). Peran modal psikologis dan dukungan organisasi terhadap kesiapan kerja mahasiswa internship. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 3(1). <https://doi.org/10.24912/jimishumsen.v3i1.3406>
- Ezra, A. S. (2023). Kontrol Diri Terhadap Pengambilan Keputusan Karier Siswa. *Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 2(1), 84-91. <https://doi.org/10.55606/inovasi.v2i1.935>
- Fahri, Jalil, Abd., & Kasnelly, S. (2020). Meningkatkan angka pengangguran ditengah pandemi (COVID-19) [Increasing unemployment rate amid pandemic (COVID-19)]. *Al Mizan: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(2).
- Fidia, A., Nur Kholifah, A., & 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). <https://doi.org/10.30762/happiness.v6i1.474>
- Garaga, B. N. I. (2017). Hardiness Karyawan yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(3). <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i3.4431>
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1). <https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.1.1>
- Lazarus, R. S. , & Folkman, S. (1984). Hardiness: an operationalization of existential courage. *Journal of Humanistic Psychology*, 279-298.
- Maeshade, S., Armalita, R., & Rahayuningsih, T. (2023). Gambaran Hardiness Pada Mahasiswa Universitas Negeri Padang (UNP) Yang Bekerja Part Time. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 9156-9166. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i2.1488>
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). MEMBANGUN KESIAPAN KERJA CALON TENAGA KERJA. *Jurnal Literasiologi*, 4(1). <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v4i1.138>
- Nugroho, F. W., & Karyono, K. (2014). Hubungan antara Hardiness dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal EMPATI*, 3(3), 76-84. <https://doi.org/10.14710/empati.2014.7540>
- Pratama, S., & Hadi, C. (2022). Hardiness Sebagai Prediktor Career Adaptability Mahasiswa dalam Menentukan Kesuksesan Karir. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 3(3). <https://doi.org/10.24014/pib.v3i3.17906>
- Rachmanda Putri, M., & Hadi, C. (2023). Pengaruh hardiness dan motivasi kerja intrinsik terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa akhir. *JURNAL FUSION*, 3.
- Rahman, M. F. (2018). Hubungan Keterampilan Kerja Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Menghadapi MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN). *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2). <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v6i2.4563>
- Septiningsih, W., & Iqbal, M. (2021). Karakter kepribadian tahan banting (hardiness) sebagai prediktor stres kerja (work stress) pada anggota polri. *Psychology Journal of Mental Health*, 3(1), 56-69.
- Setiawan, E. A. , & Abdullah, S. R. (2017). Hubungan hardiness dengan kesiapan kerja pada mahasiswa akhir universitas mercu buana yogyakarta. *Jurnal Insight*, 10(1), 97-107.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D ( 2nd ed). Dalam *Data Kualitatif*.
- Sundari, S., & Prastika, N. D. (2022). Hardiness Pada Bintara Polri Sebagai Langkah Mencapai Career Adaptability. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(3). <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i3.8262>
- Susanti, A. (2015, Oktober 28). Masalah terbesar pemuda saat ini . *Edukasiokzone.com*.
- Tegar, D. C., Eben E. N., & Etik D. M. (2023). Kesiapan kerja mahasiswa S1 dan D4 ditinjau dari self-efficacy. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(1), 118-129. <https://doi.org/10.30996/sukma.v4i1.9209>
- Tentama, F., Subardjo, S., Mulasari, S. A., & Merdiaty, N. (2019). Self-confidence and hardiness towards work readiness: Study on vocational high school students. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 8(2). <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2019.4004>
- Yanuar H. (2023, Maret 4). Pengangguran di indonesia didominasi lulusan sarjana dan diploma. . *Liputan6.com*.