

**HUBUNGAN ANTARA *HARDINESS* DAN KECERDASAN EMOSIONAL  
DENGAN ADAPTASI KARIR PADA KARYAWAN DIVISI JALAN REL  
DAN JEMBATAN PT KERETA API INDONESIA DAOP 6  
YOGYAKARTA**

**NASKAH PUBLIKASI**

Disusun untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Derajat Sarjana Psikologi



Oleh :

Resti Erliani

2000013040

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN**

**2024**

## PENGESAHAN

### HUBUNGAN ANTARA *HARDINESS* DAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN ADAPTASI KARIR PADA KARYAWAN DIVISI JALAN REL DAN JEMBATAN PT KERETA API INDONESIA DAOP 6 YOGYAKARTA

Yang disusun oleh:

Resti Erliani  
2000013040

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi  
Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan dan  
Diterima untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



# HUBUNGAN ANTARA *HARDINESS* DAN KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN ADAPTASI KARIR PADA KARYAWAN DIVISI JALAN REL DAN JEMBATAN PT KERETA API INDONESIA DAOP 6 YOGYAKARTA

Resti Erliani<sup>1</sup>, Fatwa Tentama<sup>2</sup>

Fakultas Psikologi Universitas  
Ahmad Dahlan Jalan Kapas No. 9  
Yogyakarta 55166

[resti2000013040@webmail.uad.ac.id](mailto:resti2000013040@webmail.uad.ac.id), [fatwa.tentama@psy.uad.ac.id](mailto:fatwa.tentama@psy.uad.ac.id)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *hardiness* dan kecerdasan emosional dengan adaptasi karir pada karyawan PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta. Adaptasi karir bertujuan memfasilitasi penyesuaian karir dan penugasan serta mengetahui jenjang karir pada pengembangan diri. Sampel yang digunakan adalah 320 karyawan pada divisi jalan rel dan jembatan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian berupa kuantitatif dengan skala adaptasi karir, skala *hardiness*, skala kecerdasan emosional sebagai alat tes pengumpulan data. Teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*, sedangkan analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil pada penelitian ini menunjukkan hubungan yang sangat signifikan antara *hardiness* dan kecerdasan emosional dengan adaptasi karir yang menunjukkan koefisien R memiliki nilai sebesar 0,610 dengan *Sig. (p)* sebesar  $< 0,01$ . Hasil uji hipotesis minor pertama menunjukkan *hardiness* dengan adaptasi karir memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan nilai korelasi partial -0,212 dan nilai *Sig. (p)*  $< 0,05$ . Hasil uji hipotesis minor kedua menunjukkan kecerdasan emosional dengan adaptasi karir memiliki hubungan positif yang sangat signifikan dengan nilai korelasi partial 0,569 dan nilai *Sig. (p)*  $< 0,01$ . Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa *hardiness* dan kecerdasan emosional memiliki kontribusi terhadap adaptasi karir. *Hardiness* tidak memberikan sumbangan yang efektif terhadap adaptasi karir sehingga terdapat hubungan negatif yang signifikan pada karyawan divisi jalan rel dan jembatan PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta. Sedangkan kecerdasan emosional memberikan sumbangan efektif terhadap adaptasi karir sehingga terdapat hubungan positif yang sangat signifikan pada karyawan divisi jalan rel dan jembatan PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta.

**Kata kunci:** adaptasi karir, *hardiness*, kecerdasan emosional

# **THE CORRELATION OF HARDINESS AND EMOTIONAL INTELLIGENCE TO CAREER ADAPTABILITIES AMONG EMPLOYEES OF THE RAIL AND BRIDGE DIVISION OF PT KERETA API INDONESIA DAOP 6 YOGYAKARTA**

**Resti Erliani<sup>1</sup>, Fatwa Tentama<sup>2</sup>**

Faculty of Psychology Universitas Ahmad Dahlan Jalan Kapas No. 9  
Yogyakarta 55166

[resti2000013040@webmail.uad.ac.id](mailto:resti2000013040@webmail.uad.ac.id), [fatwa.tentama@psy.uad.ac.id](mailto:fatwa.tentama@psy.uad.ac.id)

## **ABSTRACT**

*This study aims to examine the correlation of hardiness and emotional intelligence to career adaptabilities among employees of the rail and bridge division of PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta. Career adaptation aims to facilitate career adjustments and assignments and find out the career path on self-development. The sample used was 320 employees in the rail and bridge division. This study uses a quantitative research method with a career adaptation scale, hardiness scale, emotional intelligence scale as a data collection test tool. The sampling technique used is purposive sampling technique, while the data analysis used is multiple linear regression analysis technique. The results in this study show a very significant relationship between hardiness and emotional intelligence with career adaptation which shows the R coefficient has a value of 0.610 with Sig. (p) of <0.01. The results of the first minor hypothesis test show that hardiness and career adaptation have a significant negative relationship with a partial correlation value of -0.212 and a Sig. (p) < 0,05. The results of the second minor hypothesis test show that emotional intelligence with career adaptation has a very significant positive relationship with a partial correlation value of 0.569 and a Sig value. (p) < 0,01. The conclusion of this study shows that hardiness and emotional intelligence have a contribution to career adaptation. Hardiness does not make an effective contribution to career adaptation so that there is a significant negative relationship in employees of the rail and bridge division of PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta. While emotional intelligence makes an effective contribution to career adaptation so that there is a very significant positive correlation in the employees of the rail and bridge division of PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta.*

*Keywords: career adaptability, emotional intelligence, hardiness*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat tidak bisa dipisahkan dari suatu instansi maupun perusahaan. Sumber daya manusia terbilang kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang berbentuk aset bagi organisasi (Yusuf, 2016). Karyawan menjadi dalang utama pada masing-masing organisasi karena dapat memberikan peran serta berdasarkan perolehan kesuksesan organisasi tersebut, karyawan bermanfaat untuk mengembangkan keunggulan organisasi (Gaol, 2014).

Pengalaman emosional berperan penting pada ekspresi dan komunikasi ketika membahas keputusan karir (Kidd, 1998). Young *et al.* (1997) menganggap emosi memberi energi serta mengontrol dan mengatur tindakan. Orientasi masa depan dan pemahaman penting tentang persiapan masa depan penting dalam penyesuaian karir tindakan. Orientasi masa depan dan pemahaman penting tentang persiapan masa depan penting dalam penyesuaian karir karena dapat mengingatkan individu terhadap tugas, transisi dan keputusan terkait pekerjaan yang harus diikuti untuk masa depan (Savickas, 2013). Karyawan dengan kecerdasan emosional rendah mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan dan sebaliknya. Kemampuan untuk membuat keputusan karir adalah masalah penyesuaian karir (Savickas, 2013).

Adaptasi karir bagi karyawan di PT Kereta Api Indonesia tidak selamanya berlangsung dengan baik. Survei awal yang peneliti lakukan pada tanggal 15 Desember 2023 sampai dengan 20 Desember 2023 pada data uji coba, selanjutnya survei terakhir yang peneliti lakukan pada tanggal 6 Januari 2023 sampai dengan 9 Januari 2023 melalui *hardfile* yang diwakilkan serta dibagikan langsung oleh supervisor dokumen PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta. Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan aspek adaptasi karir Savickas dan Profeli (2012) didapatkan hasil sementara bahwa adaptasi karir yang terdapat dibagian divisi jalan rel dan jembatan tersebut sedikit rendah, hal tersebut ditunjukkan kurangnya kecocokan antara penugasan, ketangguhan dalam bekerja serta pengaturan emosional yang dimiliki. Contohnya, yaitu karyawan dalam penugasan mempunyai risiko yang besar apalagi mengingat penyesuaian adaptasi yang mereka miliki benar-benar siap untuk dilaksanakan sehingga pengaturan emosional beberapa karyawan masih belum stabil. Lalu, karyawan juga seringkali merasa faktor *hardiness* beberapa karyawan dalam situasi menekan belum sesuai target. Dengan demikian berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan tersebut terdapat permasalahan mengenai adaptasi karir.

Menurut Fiori (2015) dampak baik dari adaptasi karir pada karyawan yaitu kemampuan adaptasi kerja yang lebih baik merasakan efek negatif yang lebih sedikit, mengarah pada berkurangnya stress. Karyawan yang memiliki adaptasi karir yang rendah membuat keadaan efektif semakin buruk mulai dari keadaan diri pada suasana hati yang menentukan hasil pekerjaan karyawan (Fiori, 2015).

Savickas dan Profeli (2012) mendefinisikan adaptasi karir sebagai kemampuan untuk mempersiapkan berbagai tugas dan penugasan yang dapat diprediksi dan kemampuan untuk menghadapi masalah yang tidak diharapkan atau diantisipasi di tempat kerja. Savickas dan Profeli (2012) menyatakan bahwa terdapat empat aspek dalam adaptasi karir yang meliputi:

a. Kepedulian

Kepedulian berkaitan dengan kompetensi perencanaan, kesadaran dan persiapan karir guna membantu individu untuk menangani tuntutan dari lingkungan kerja kedepan, serta kesadaran individu tentang upaya mempersiapkan diri untuk pengembangan tantangan karir kedepan. Individu yang memiliki kepedulian terhadap karirnya akan mempunyai keyakinan untuk menghubungkan kegiatan saat ini dengan masa depan yang diinginkan.

b. Kontrol

Kontrol merupakan bagaimana individu memikul tanggung jawab terhadap karir dan pengalaman kerja. Terlibat dalam pengambilan keputusan dan perilaku tegas dapat membantu individu memperoleh pengalaman kerja yang diinginkan. Kontrol mempengaruhi pilihan profesional individu dimasa depan serta termotivasi untuk mencapai tujuan karir.

c. Rasa ingin tahu

Memfasilitasi antara diri dan dunia kerja guna menemukan kesesuaian melalui eksplorasi dan pengambilan resiko. Rasa ingin tahu dengan keterbukaan terhadap pilihan dan informasi yang dapat

membantu individu memperoleh pengetahuan dan kompetensi baru. Rasa keingintahuan diekspresikan dalam mengeksplorasi keterampilan dan kemampuan individu dalam menggunakan strategi pencarian informasi yang berbeda.

d. Kepercayaan diri

Kepercayaan diri, berkaitan dengan persepsi kemampuan yang dimiliki individu untuk menghadapi tantangan dan memecahkan masalah. Kepercayaan diri menunjukkan kapasitas individu dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan. Salah satunya dapat terlihat ketika menentukan pilihan guna pengambilan keputusan karir yang efektif dan realistis.

Hirschi menemukan banyak faktor yang mempengaruhi adaptasi karir meliputi faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal akan mempengaruhi adaptasi karir individu dengan tiga cara yaitu faktor pengalaman kerja, dukungan sosial dan status ekonomi. Faktor internal dalam adaptasi karir menurut Hirschi (2009) terdiri dari usia, gender dan *hardiness*. Faktor lainnya seperti *hope*, *optimism*, *hardiness*, *Perceived Social Support* dan *resilience* (Othman, 2018).

Selain itu, ciri-ciri kepribadian yang membuat individu lebih kuat, lebih fleksibel dan lebih konsisten dalam menghadapi tekanan. Sumber resiliensi atau kemampuan individu untuk menahan tekanan tanpa konsekuensi serius, mengarah pada *hardiness* (Hadjam, 2003). *Hardiness* dianggap dapat mengontrol individu untuk menghadapi tekanan yang mereka hadapi di lingkungan kerja mungkin mungkin. Seseorang yang tangguh percaya bahwa mereka dapat mempengaruhi peristiwa yang terjadi pada mereka, memungkinkan

mereka untuk merespon dengan tepat dan mengurangi dampak dari tekanan kerja. Berpartisipasi dalam kegiatan yang akan dilakukan. Anda dapat melihat tantangan sebagai peluang untuk perbaikan diri daripada ketakutan akan rasa aman sehingga individu dapat mengurangi tekanan kerja yang mereka hadapi (Kobasa *et al.*, 1982).

Menurut Kobasa *et al.* (1982) berpendapat bahwa terdapat tiga komponen dari *hardiness*, yaitu:

*a. Control*

Kobasa *et al.* (1982) menyebutkan kecenderungan untuk menerima dan yakin. Bahwa keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk mempengaruhi atau mengelola peristiwa kehidupan, kecenderungan untuk percaya dan bertindak seolah-olah dapat mempengaruhi peristiwa yang terjadi di sekitar diri sendiri melalui usahanya sendiri. Seseorang yang memiliki kemampuan kontrol tinggi juga mempunyai kemampuan untuk menginterpretasikan, menilai, menjadi satu-kesatuan dalam beberapa peristiwa untuk rencana kedepannya. Individu yang memiliki kontrol yang kuat lebih optimis dalam menghadapi hal luar dalam dirinya dan memiliki kecenderungan keberhasilan yang baik dalam menghadapi permasalahan dengan respon yang tepat daripada seseorang yang memiliki kontrol yang rendah. Kebalikan dari kontrol adalah ketidakberdayaan.

*b. Commitment*

Kecenderungan untuk melibatkan diri dalam aktivitas kehidupan dan memiliki minat yang tulus dan keingintahuan tentang

dunia sekitar. Keterlibatan aktif dalam kehidupan dan memiliki tujuan hidup yang jelas. Komitmen memiliki arti akan tujuan dan tidak pantang menyerah akan tekanan karena merasa diri sendiri mampu menghadapinya. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan mudah tertarik dan bertanggung jawab dalam segala tugas apapun yang sedang dikerjakan dan mempunyai rasa yang wajar akan tuntutan untuk mengidentifikasi yang memberikan arti dari setiap pekerjaan yang dilakukan. Kebalikan dari komitmen adalah keterasingan (tidak berhubungan sosial).

*c. Challenge*

Perubahan dianggap sebagai bagian yang normal dari hidup dan kesempatan untuk pertumbuhan. Keyakinan itu perubahan, bukan stabilitas, sebagai cara hidup yang normal dan merupakan peluang yang memotivasi pengembangan diri dan bukan ancaman terhadap keamanan. Orang yang menghadapi tantangan besar mengharapkan perubahan dan melihat keadaan penuh tekanan sebagai tantangan yang menawarkan peluang untuk berkembang. Mereka selalu bergerak dinamis, memiliki keinginan kuat untuk maju, mencari cara yang lebih mudah untuk menghilangkan atau mengurangi situasi stres. Lawan dari tantangan adalah ancaman.

Menurut Maddi dan Kobasa (1994), komponen *hardiness* disusun atas dasar teori dari para ahli psikologi eksistensial yang menekankan kehidupan yang otentik, teori kompetisi dari White dan teori tentang orientasi produktif dari Allport, adapun aspek sebagai berikut:

a. *Control*

Kontrol seseorang bahwa seseorang dapat mengendalikan atau mempengaruhi peristiwa yang dialaminya melalui pengalaman pribadi. *Strong Dominants* selalu optimis dalam menghadapi hal-hal di luar individu. Orang cenderung lebih berhasil dalam menghadapi masalah daripada orang dengan pengendalian diri yang rendah. Pada saat yang sama, ketidakberdayaan adalah perasaan pasif dan perasaan selalu takut akan hal-hal yang tidak dapat dikendalikan oleh individu. Individu kurang inisiatif dan tidak dapat merasakan keberadaan sumber dalam diri individu, membuat mereka merasa tidak berdaya ketika menghadapi masalah yang dapat menimbulkan ketegangan. Kontrol ini meliputi:

- 1) Kontrol terhadap keputusan yang diambil. Individu yang memiliki kontrol tersebut akan mampu untuk secara mandiri memilih cara mengatasi stres di antara cara-cara yang ada.
- 2) Kontrol kognitif. Kontrol kognitif memungkinkan individu untuk mampu menginterpretasi, menilai dan menghubungkan berbagai peristiwa yang menimbulkan stres menjadi satu rencana hidup yang terus berjalan.
- 3) Kemampuan coping maksudnya adalah individu mampu mengadakan perulangan respon yang tepat terhadap stres. Respon tersebut biasanya disertai dengan motif untuk berprestasi di segala situasi.

b. *Commitment*

Merupakan kemampuan untuk dapat terlibat secara mendalam

terhadap aktivitas-aktivitas yang harus dilakukan individu dalam kehidupan individu tersebut. Individu yang memiliki komitmen mempunyai kepercayaan yang dapat mengurangi ancaman yang dapat dirasakan dari peristiwa-peristiwa yang menimbulkan stres. Hal ini akan mencegah hilangnya kontak dengan diri individu sendiri meski dalam keadaan yang sangat menekan. Individu tersebut mampu merasakan keterlibatan individu dengan orang lain yang bertindak sebagai sumber pertahanan yang digeneralisir untuk melawan pengaruh stres. Adapun individu yang terasing (*alienation*) biasanya mudah merasa bosan terhadap tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh individu tersebut. Individu merasa tidak berarti dan selanjutnya menarik diri dari pekerjaan tersebut.

### *c. Challenge*

Orang yang unggul dalam tantangan melihat hidup sebagai tantangan yang menyenangkan dan dinamis serta memiliki keinginan untuk maju. Orang-orang seperti itu tetap lebih sehat daripada orang-orang yang memandang perubahan sebagai ancaman.

Kemampuan, kompetensi emosional dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk memahami diri sendiri dan orang lain serta berhasil dalam mengatasi tuntutan, tantangan dan tekanan sehari-hari (Goleman *et al.*, 2006). Schutte *et al.* (2008) berpendapat bahwa kecerdasan emosional dapat dilihat sebagai sifat laten, kompetensi dan keterampilan dalam diri individu yang mungkin atau mungkin tidak ditampilkan dalam fungsinya. Asumsi yang mendasari adalah kecerdasan emosional memberikan potensi untuk

kinerja, bukan kinerja itu sendiri bagaimana individu akan menggunakan potensi dan pilihan pribadi (Jain, 2012). Goleman (2009) mengungkapkan kemampuan memotivasi diri sendiri dan menahan tekanan, mengendalikan dorongan hati dan tidak memanjakan diri secara berlebihan, mengatur suasana hati dan mencegah stress melumpuhkan kemampuan berpikir, berbelas kasih dan berdoa.

Menurut Goleman (2009) kecerdasan emosi terdiri dari lima aspek atau komponen utama, yaitu:

a. Mengenali emosi diri

Kemampuan individu yang bekerja dari waktu ke waktu untuk mengamati emosi dan fokus secara tepat pada emosi yang muncul. Ketidakmampuan untuk membedakan antara perasaan yang tulus menunjukkan bahwa orang tersebut diliputi oleh emosi. Kemampuan untuk mengenal diri sendiri melibatkan kesadaran diri.

b. Mengelola emosi

Kemampuan untuk mengalihkan perhatian diri sendiri, melepaskan rasa takut, amarah atau kebencian, dan mengenali konsekuensi dari kegagalan keterampilan emosional dasar. Orang yang gagal dalam kemampuannya terus menderita depresi, sementara orang cerdas dapat pulih dari kegagalan lebih cepat. Kemampuan mengendalikan emosi meliputi kemampuan mengendalikan dan menenangkan diri.

c. Motivasi diri

Keterampilan ini biasanya jauh lebih efektif sebagai alat untuk

mencapai tujuan dan diperlukan untuk pengendalian diri. Keterampilan ini didasarkan pada kemampuan mengendalikan emosi, melepaskan kepuasan dan mengendalikan dorongan hati. Kemampuan ini meliputi kontrol impuls, kekuatan berpikir positif dan optimis.

d. Mengenal emosi orang lain

Kemampuan dasar interaksi sosial. Orang yang berempati lebih mampu menemukan sinyal sosial tersembunyi yang mengarah pada kebutuhan orang lain.

e. Membina hubungan

Keterampilan dalam mengelola emosi orang lain, termasuk membina hubungan agar mendukung popularitas, kepemimpinan dan hubungan yang berhasil.

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *hardiness* dan kecerdasan emosional dengan adaptasi karir pada karyawan PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta. Berdasarkan tujuan tersebut, maka hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian ini yaitu hipotesis mayor dan minor, dimana hipotesis mayor terdapat hubungan antara *hardiness* dan kecerdasan emosional dengan adaptasi karir pada karyawan PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta. Sedangkan hipotesis minor terdapat Ada hubungan yang positif antara *hardiness* dengan adaptasi karir. Semakin tinggi *hardiness* maka adaptasi karir pada karyawan PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta semakin tinggi serta Ada hubungan yang positif antara kecerdasan emosional

dengan adaptasi karir. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka adaptasi karir pada karyawan PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta semakin tinggi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan dengan metode kuantitatif deskriptif menggunakan tiga skala. Skala adaptasi karir dengan 24 aitem, skala *hardiness* dengan 24 aitem dan skala kecerdasan emosional dengan 30 aitem. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta dengan subjek penelitian berjumlah 90 orang karyawan divisi jalan rel dan jembatan. Teknik pengumpulan data Teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*, sedangkan analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara *hardiness* dan kecerdasan emosional dengan adaptasi karir pada karyawan PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta. Berdasarkan analisis data terhadap hipotesis penelitian ini, maka diperoleh:

### **Tabel 16**

*Data statistik deskriptif skala adaptasi karir, hardiness dan kecerdasan emosional*

Variabel	Jumlah Aitem	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
		Min	Maks	Mean	SD	Min	Maks	Mean	SD
(X1) Hardiness	17	17	68	42,5	8,5	55	68	43,96	5,569
(X2) Kecerdasaan emosional	22	22	88	55	11	40	58	59,40	3,358
(Y) Adaptasi karir	23	23	92	57,5	11,5	30	56	49,18	4,685

Berdasarkan data di atas, maka langkah selanjutnya adalah melakukan kategorisasi skor ketiga variabel agar lebih mempermudah dalam pengelompokan data. Kategori yang digunakan dalam pengelompokan data adalah tinggi, sedang dan rendah berdasarkan data statistika deskriptif yang telah didapatkan dengan menggunakan metode dalam Tabel 15.

**Tabel 17**

*Pedoman kategorisasi*

Interval	Kategorisasi
$M + 1.SD \leq X$	Tinggi
$M - 1.SD \leq X < M + 1.SD$	Sedang
$X < M - 1.SD$	Rendah

a. Kategorisasi adaptasi karir

Kategorisasi adaptasi karir pada karyawan divisi jalan rel dan jembatan PT. Kereta Api Indonesia dapat dilihat pada Tabel 16.

**Tabel 18**

*Kategorisasi adaptasi karir*

Interval	Kategorisasi	Subjek	
		Frekuensi	Persentase

$X < 38,43$	Rendah	18	20%
$38,43 < X < 49,57$	Sedang	60	66,67%
$X > 49,57$	Tinggi	12	13,33%
<b>Total</b>		<b>90</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel adaptasi karir, dapat disimpulkan bahwa dari total 90 data penelitian, diketahui bahwa total karyawan divisi jalan rel dan jembatan PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta yang termasuk kategorisasi tinggi sebanyak 12 (13,33%). Selanjutnya total karyawan yang berada dalam kategorisasi sedang sebanyak 60 (66,67%) dan total karyawan yang berada dalam kategorisasi rendah sebanyak 18 (20%).

b. Kategorisasi *hardiness*

Kategorisasi *hardiness* pada karyawan divisi jalan rel dan jembatan PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 18.

**Tabel 18**  
*Kategorisasi hardiness*

Interval	Kategorisasi	Subjek	
		Frekuensi	Persentase
$X < 56,04$	Rendah	16	17,78%
$56,04 < X < 62,76$	Sedang	56	62,22%
$X > 62,76$	Tinggi	18	20%
<b>Total</b>		<b>90</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel *hardiness*, dapat disimpulkan bahwa dari total 90 data penelitian, diketahui bahwa total karyawan divisi jalan rel dan jembatan PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta yang termasuk kategorisasi tinggi sebanyak 18 (20%). Selanjutnya total karyawan yang berada dalam kategorisasi sedang sebanyak 56 (62,22%) dan total karyawan yang berada dalam kategorisasi rendah sebanyak 16

(17,78%).

c. Kategorisasi kecerdasan emosional

Kategorisasi kecerdasan emosional pada karyawan divisi jalan rel dan jembatan PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 19.

**Tabel 19**

*Kategorisasi kecerdasan emosional*

Interval	Kategorisasi	Subjek	
		Frekuensi	Persentase
$X < 45,315$	Rendah	26	28,89%
$45,315 < X < 54,685$	Sedang	55	61,11%
$X > 54,685$	Tinggi	9	10%
<b>Total</b>		<b>90</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel kecerdasan emosional, dapat disimpulkan bahwa dari total 90 data penelitian, diketahui bahwa total karyawan divisi jalan rel dan jembatan PT Kereta Api Indonesia yang termasuk kategorisasi tinggi sebanyak 9 (10%). Selanjutnya total karyawan yang berada dalam kategorisasi sedang sebanyak 55 (61,11%) dan total karyawan yang berada dalam kategorisasi rendah sebanyak 26 (28,89%).

### 1. Uji asumsi

Uji asumsi dilakukan terlebih dahulu sebelum melakukan analisis data dan uji hipotesis. Tujuan dilakukan uji asumsi adalah agar hasil yang diambil berdasarkan analisis tersebut valid dan reliabel. Dalam uji asumsi tersebut terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Pengujian asumsi dilakukan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25.0 for windows.

#### a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan pada teknik statistik parametrik, uji hubungan (korelasional) maupun uji beda (komparatif). Uji normalitas bertujuan untuk menguji hipotesis ( $H_0$ ) tidak ada perbedaan sebaran data antara sampel dengan populasinya. Indeks normalitas dapat dilihat dari Kolmogorv-Smirnov Z (K-S Z) dan asymp. Sig (taraf signifikansi / p). Kaidah uji signifikansi pada uji normalitas adalah  $p > 0,05$  yang artinya data dikatakan berdistribusi normal atau tidak ada perbedaan sebaran data pada sampel dan populasinya. Hasil dari uji normalitas dapat dilihat pada tabel 21.

**Tabel 21**

*Uji normalitas*

<b>Data</b>	<b>Skor KS-Z</b>	<b>Sig (p)</b>	<b>keterangan</b>
Unstandardized Residual	0,087	0,093	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas dengan menggunakan data *Unstandardized Residual*, diperoleh index normalitas (KS-Z) sebesar 0,087 dan taraf signifikansi (p) sebesar 0,093 ( $p > 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

#### b. Uji linieritas

Uji linieritas adalah uji yang digunakan untuk studi korelasional antara dua variabel statistik parametrik maupun non- parametrik yang bertujuan untuk memastikan bahwa data antara variabel bebas dan variabel tergantung yang akan

dikorelasikan mampu diubungkan dengan garis lurus (linier). Kaidah uji signifikansi pada uji linieritas berupa  $p$  (*F linearity*)  $< 0,05$  dan  $p$  (*deviation from linearity*)  $> 0,05$ . Ketika salah satu kaidah tidak terpenuhi, maka data masih dikatakan linier namun kurang ideal. Sementara data tidak dapat dikatakan *linier* apabila kedua kaidah tersebut tidak terpenuhi. Hasil dari uji linieritas dapat dilihat pada Tabel 20.

**Tabel 20**  
*Uji linieritas*

Variabel	Sig / p ( <i>F linearity</i> )	Sig / p ( <i>deviation from linearity</i> )	Keterangan
Adaptasi karir dengan <i>hardiness</i> A	0,013	0,791	Linear
Adaptasi karir dengan kecerdasan emosional	0,000	0,241	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas antara adaptasi karir dengan *hardiness* memperoleh nilai sig *F Linearity* ( $p$ ) = 0,013 ( $< 0,05$ ) dan nilai sig *F Deviation from linearity* = 0,791 ( $> 0,05$ ) dapat diartikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang *linear*. Selanjutnya hasil uji *linearitas* antara adaptasi karir dengan kecerdasan emosional memperoleh nilai sig *F Linearity* ( $p$ ) = 0,000 ( $< 0,05$ ) dan *F Deviation from linearity* = 0,241 ( $> 0,05$ ) yang artinya kedua variabel memiliki hubungan yang *linear*.

#### c. Uji multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam

model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Kaidah pada uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Multikolinieritas terjadi jika nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ . Hasil dari uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 21.

**Tabel 21**

*Uji multikolinieritas*

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
<i>Hardiness</i>	1,028	0,972	Tidak terjadi multikolinieritas
Kecerdasan emosional	1,028	0,972	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas di atas pada variabel kecerdasan interpersonal dan budaya organisasi dapat diketahui memiliki nilai VIF sebesar 1,028 ( $< 10$ ) dan nilai *tolerance* sebesar 0,972 ( $> 0,10$ ) yang artinya tidak terjadi multikolinieritas atau tidak ada interkorelasi antara variabel bebas (*predictor*) di dalam model regresi.

## 2. Uji hipotesis

Penelitian ini terdiri dari hipotesis mayor dan hipotesis minor. Hipotesis mayor bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan antara variabel *hardiness* dan kecerdasan emosional terhadap adaptasi karir pada karyawan PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta Hipotesis minor sendiri memiliki tujuan yaitu mengetahui hubungan antar variabel tergantung dengan masing-masing variabel bebas.

a. Hasil uji hipotesis mayor

Uji hipotesis mayor menggunakan analisis regresi linear berganda dengan kaidah uji signifikansi yang digunakan untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan pada hasil analisis data yaitu  $p < 0,01$  (sangat signifikan),  $p < 0,05$  (signifikan), dan  $p > 0,05$  (tidak signifikan). Uji analisis korelasi berganda ini dilakukan dengan bantuan program komputer IBM *Statistical Production and Service Soluttion* (SPSS) 25.0 for Windows. Hasil uji analisis regresi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 22**

*Hasil analisis regresi linear berganda*

Variabel	R	R Square	F Change	Sig (F)	Keterangan
<i>Hardiness</i> dan kecerdasan emosional terhadap adaptasi karir	0,610	0,372	25,785	0,000	Hipotesis diterima

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien  $r$  sebesar 0,610 dan *R Square* sebesar 0,372 dengan taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,01$ ). Artinya, hipotesis mayor yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *hardiness* dan kecerdasan emosional dengan adaptasi karir pada karyawan PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta.

b. Hasil uji hipotesis minor

Uji hipotesis minor pada penelitian ini menggunakan lanjutan analisis regresi linear berganda dengan alat bantu *Statistical Production and Service Soluttion* (SPSS) 25.0 for

*Windows*. Kaidah uji signifikansi dinyatakan  $p < 0,01$  (sangat signifikan),  $p < 0,05$  (signifikan), dan  $p > 0,05$  (tidak signifikan).

**Tabel 23**

*Hasil analisis uji hipotesis minor*

Variabel	Partial	Sig (p)	Keterangan
<i>Hardiness</i> dengan adaptasi karir	-0,212	0,046	Signifikan
Kecerdasan emosional dengan adaptasi karir	0,569	0,000	Sangat signifikan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji hubungan antara *hardiness* dan kecerdasan emosional terhadap adaptasi karir pada karyawan PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta. Hasil yang didapatkan setelah melaksanakan uji hipotesis mayor dalam penelitian ini diterima nilai  $(r) = 0,610$  dengan nilai signifikansi  $(p) = 0,000$ . Hal ini dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *hardiness* dan kecerdasan emosional dengan adaptasi karir pada karyawan PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta. Variabel *hardiness* dan variabel kecerdasan emosional memberikan kontribusi atau sumbangan efektif sebesar 37,2% artinya terdapat sisa 62,8% kontribusi dari faktor lain yang mempengaruhi variabel adaptasi karir. Faktor lain yang diduga mempengaruhi adaptasi karir yaitu *hope*, *optimism*, *hardiness*, *Perceived Social Support* dan *resilience* (Othman, 2018).

Hasil lain dari penelitian ini adalah ditolaknya hipotesis pertama yang memiliki nilai korelasi partial = -0,212 dengan taraf

signifikansi  $p = 0,046$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan ada hubungan negatif yang signifikan antara *hardiness* dengan adaptasi karir. Artinya semakin rendah *hardiness*, maka semakin rendah adaptasi karir pada karyawan PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta. Sebaliknya, semakin tinggi *hardiness* maka semakin tinggi adaptasi karir pada karyawan PT Kereta Api Indonesia Daop6 Yogyakarta.

Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan penemuan Coetzee dan Harry (2014) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa tinggi dan rendahnya *hardiness* dapat memengaruhi adaptasi karir pada individu. Serupa dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ndlovu dan Ferreira (2019) dimana hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa variabel *hardiness* turut berkontribusi dalam menentukan adaptasi karir. Hubungan yang terjadi antara kedua variabel ini semakin diperkuat dengan hasil penelitian Coetzee (2015) yang berjudul "*Gender and hardiness as predictors of career adaptability: an exploratory study among Black call centre agents*" menyimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara *hardiness* dengan adaptasi karir.

Selain itu pada penelitian sebelumnya banyak yang mengungkapkan ada hubungan yang positif, dengan kata lain alasan kuat yang terjadi *hardiness* rendah dengan adaptasi karir yang tinggi terdapat pada lingkungan perusahaan yang membuat karyawan tetap melanjutkan karir di perusahaan PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta. Dengan demikian, kepribadian tangguh atau daya tahan dalam menghadapi stres dapat diminimalisir dengan adanya

karir yang sesuai walaupun tugas yang menjadi tanggung jawab menjadi faktor permasalahan pada hipotesis minor pertama.

Hipotesis minor kedua dalam penelitian ini dinyatakan diterima dengan nilai korelasi partial = 0,569 dengan taraf signifikansi ( $p$ ) = 0,000 ( $p < 0,01$ ). Variabel kecerdasan emosional memberikan sumbangan 4,7% kepada variabel adaptasi karir. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosional dengan adaptasi karir pada karyawan PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta. Artinya, Hal semakin tinggi kecerdasan emosional maka adaptasi karir pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta semakin tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap adaptabilitas karier. Temuan penelitian ini mendukung penelitian Emmerling dan Cherniss (2003). Penelitian lain yang sesuai namun dengan subjek penelitian yang berbeda telah dilakukan oleh Dharmariana dan Fajrianthi (2015) yang menemukan bahwa pada mahasiswa akhir terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosi dan adaptabilitas karir. Pernyataan Salovey dan Mayer (1990) menjelaskan bahwa kecerdasan emosi memungkinkan individu untuk memanfaatkan peluang-peluang di masa depan dan membentuk perencanaan yang lebih baik.

Berdasarkan dua contoh penelitian dengan permasalahan yang sama di atas, peneliti melakukan wawancara tambahan dengan pihak sumber daya manusia perusahaan terkait fakta yang terjadi dilapangan. Hasil wawancara menjelaskan bahwa sudah menjadi

suatu hal yang biasa di perusahaan terhadap kepribadian tangguh dan emosional beberapa karyawan di divisi jalan rel dan jembatan. Faktor risiko dan kelelahan yang terjadi pada karyawan dapat menjadi penyebab adaptasi yang belum stabil. Unit sumber daya manusia menyimpulkan perilaku tersebut mungkin karena pekerjaan dilakukan di luar kantor dan sebagian besar terjun ke lapangan untuk memastikan objek aman untuk dilalui oleh kereta api karena faktor utama adalah keselamatan pengguna transportasi kereta.

Berdasarkan pernyataan di atas peneliti menduga hal ini dapat disebabkan karena faktor kesiapan individu dalam memilih karirnya dikenal dengan konsep adaptasi karir. Savickas (2005) menjelaskan adaptabilitas karir sebagai kesiapan dan kemampuan individu untuk mengatasi tugas-tugas vokasional spesifik, perubahan pada pekerjaan atau masa transisi dan trauma personal baik yang sedang terjadi maupun yang akan terjadi sehingga peneliti menduga hal tersebut menjadi salah satu faktor hipotesis pertama ditolak. Hal lain peneliti asumsikan jika perusahaan lebih berfokus pada target psikologi daripada kinerja perusahaan.

Hasil dari kategorisasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwamayoritas karyawan divisi jalan rel dan jembatan di PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta memiliki tingkat adaptasi karir pada kategori sedang. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian yaitu 90 subjek terdapat Yogyakarta yang termasuk kategorisasi tinggi sebanyak 60 karyawan pada kategoris sedang, 18 karyawan kategori rendah dan total karyawan yang berada dalam

kategorisasi tinggi sebanyak 12. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan cukup mengalami adaptasi karir, sehingga karyawan mengalami adaptasi karir yang cukup namun hal tersebut masih bisa dilakukan pengembangan adaptasi yang baik.

Pada variabel *hardiness* menunjukkan bahwa karyawan divisi jalan rel dan jembatan di PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta mayoritas berada dikategorisasi sedang. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian bahwa terdapat 56 karyawan yang termasuk dalam kategori sedang, sedangkan 16 karyawan pada kategori rendah serta 18 karyawan pada kategori tinggi. Artinya karyawan divisi jalan rel dan jembatan memiliki *hardiness* yang cukup baik sehingga karyawan memiliki ketahanan psikologis yang dapat membantu dalam mengelola stress.

Selanjutnya, pada variabel kecerdasan emosional menunjukkan bahwa mayoritas karyawan divisi jalan rel dan jembatan di PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta berada pada kategori sedang. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian bahwa dari total 90 karyawan terdapat 55 karyawan yang masuk dalam kategori sedang, 26 karyawan pada kategori rendah dan 9 karyawan pada kategori tinggi. Artinya karyawan produksi di PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta rata-rata memiliki kecerdasan emosional yang cukup baik. Dimana kemampuan seseorang dalam menggunakan dan memahami emosi (baik emosi orang lain maupun diri sendiri) dengan tujuan meningkatkan kesehatan fisik dan mental. Seseorang dengan kecerdasan emosional yang baik mampu mengontrol emosi saat marah, peka

terhadap sekitarnya.

Pada penelitian ini terdapat kelemahan dan masih jauh dari kata sempurna dikarenakan terdapat keterbatasan dan kelemahan. Adapun kendala yang dihadapi peneliti yaitu dalam proses surat izin yang memakan waktu dua bulan dikarenakan menunggu *approved* dari kepala pusat PT Kereta Api Indonesia serta memastikan kembali perjanjian ke supervisor dokumen bahwa tidak ada sangkutpaut yang menyinggung nama baik perusahaan, 200 skala yang dibagikan dihari pertama tepat satu minggu dikembalikan berjumlah 199 skala dikarenakan satu orang karyawan sakit.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara *hardiness* dan kecerdasan emosional dengan adaptasi karir pada karyawan PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta.
2. Hasil penelitian terdapat adanya hubungan negatif yang signifikan antara *hardiness* dengan adaptasi karir pada karyawan PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta.
3. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan emosional dengan adaptasi karir pada karyawan PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan terkait

hubungan antara *hardiness* dan kecerdasan emosional, maka peneliti dapat memberikan saran agar hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya, inovasi penelitian, memperluas kajian, mengatasi masalah dengan menjencermati faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap adaptasi karir di PT Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta. Pada penelitian ini sumber dan referensi terkait secara langsung dengan penelitian yang digunakan masih kurang. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya agar lebih memperbanyak lagi sumber-sumber dan referensi yang akurat terkait permasalahan yang

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, D. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi career adaptability: personality, emotional intelligence and work value (suatu kajian literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. 3(6), 613-620. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Almeida, S. L., Monteiro, C. S., & Taveira, M. C. D. (2019). Career adaptability and University-to-work transition. *Education + Training*. 61(9), 1187-1199. <https://doi.org/10.1108/ET-10-2018-0206>
- Aquarisnawati, P., Nisa, M. C., & Sulistiani, W. (2022). Hubungan antara hardiness dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa fakultas vokasi pelayaran di Universitas Hang Tuah Surabaya. *Jurnal Psikologi Poseidon*, 5(2), 18-32. <https://doi.org/10.30649/jpp.v5i2.70>
- Azhar, R., & Aprilia, E. D. (2018). Hubungan antara kecerdasan emosional dan adaptabilitas karir pada sarjana di Banda Aceh. *Jurnal Psikologi Sains dan Profesi*. 2(2), 2-4. DOI 10.24198/jpsp
- Azwar, S. (2016). *Reliabilitas dan validitas*. Pustaka Pelajar Azwar, S. (2017). *Reliabilitas dan validitas*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). *Reliabilitas dan validitas*. Pustaka Pelajar.
- Brown, A., Bimrose, J., Barnes, S. A., & Hughes, D. (2012). The role of career adaptabilities for mid career changers. *Journal Of Vocation Behavior*. 80(3), 754-761. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.003>
- BPS. (05 November 2020). *Agustus 2020: tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 7,07 persen*. <https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/11/05/1673/agustus-2020--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-7-07-persen.html>
- BPS. (07 November 2020). *Keadaan ketenagakerjaan D.I. Yogyakarta Agustus 2022*. <https://yogyakarta.bps.go.id/pressrelease/2022/11/07/1236/keadaan-ketenagakerjaan-d-i--yogyakarta-agustus-2022.html>
- Candra, I., Bernhard, J., & Kurniawan, H. (2021). Hubungan antara kecerdasan adversitas dengan adaptabilitas karier pada karyawan BNI cabang Rengat. *Psyche* 165 *Journal*.14(1), 79-87. [https://www.academia.edu/55368342/Hubungan\\_antara\\_Kecerdasan\\_Adversitas\\_dengan\\_Adaptabilitas\\_Karier\\_pada\\_Karyawan\\_BNI\\_Cabang\\_Rengat](https://www.academia.edu/55368342/Hubungan_antara_Kecerdasan_Adversitas_dengan_Adaptabilitas_Karier_pada_Karyawan_BNI_Cabang_Rengat)
- Cash, M. L., & Gardner, D. (2011). Cognitive hardiness, appraisal and coping: comparing two transactional models. *Journal of Managerial Psychology*. 26(8), 646-664. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1108/02683941111181752>

- Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*. 89, 130-139. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.05.005>
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*. 74, 219-229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004>
- Coetzee, M., & Harry, N. (2013). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.001>
- Coetzee, M., & Harry, N. (2015). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: an exploratory study among Black call centre agents. *South African Journal of Psychology*. 45(1), 81-92. DOI: 10.1177/0081246314546346 [sap.sagepub.com](http://sap.sagepub.com)
- Fadhilah, M., Nasywa, N., & Tentama, F. (2020). Construct validity and reliability of emotional intelligence scale. *International Journal of Sciences Basic and Applied Research*, 50(1), 55-67. <http://eprints.uad.ac.id/id/eprint/20135>
- Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring the path thorough which career adaptability increases job satisfaction lowers job stress: the role of affect. *Journal of Vocational Behavior*. 91, 113-121. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.010>
- Gaol, L. (2014). *A to z human capital: manajemen sumber daya manusia*. PT. Grasindo
- Gunawan, W. (2014). Adaptabilitas karir: strategi menghadapi afta dan memanfaatkan binus demografi. *Journal Noetic Psychology*. 4(2), 110-126. <https://adoc.pub/adaptabilitas-karier-strategi-menghadapi-afta-dan-memanfaatk.html>
- Goleman, D. (2000). *Working With Emotional Intelligence* (terjemahan). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, D. (2006). *Emotional intelligence* (edisi 10). Gramedia Pustaka Utama
- Goleman, D. (2009). *Kecerdasan emosional: mengapa EI lebih penting daripada IQ*. Gramedia Pustaka Utama.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: multiple

predictors and effect on sense of power and life satisfaction *Journal of Vocational Behavior*. 74(2), 145-155.  
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jvb.2009.01.002>

Jain, A. K. (2012). Does emotional intelligence predict impression management. *Journal of Organizational Culture Communications and Conflict*. 16(2), 1-14.  
[https://www.researchgate.net/publication/239949703\\_Does\\_emotional\\_intelligence\\_predict\\_impression\\_management](https://www.researchgate.net/publication/239949703_Does_emotional_intelligence_predict_impression_management)

Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Khan, S. (1982). Hardiness and health: a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 168-117. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.42.1.168>

Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*. 37(1), 1-11. doi:10.1037/0022-3514.37.1.1

Koen, J., Khehe, U., & Vianen, A. (2012). Training Career adaptability to Facilitate a Successful School-to-Work Transition. *Journal of Vocational Behavior*. 81(3), 395-408.  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>

Maddi, S. R., & Kobasa, S. C. (1994). Hardiness and mental health. *Journal of Personality Assessment*. 63(2), 265-74.  
 DOI: [10.1207/s15327752jpa6302\\_6](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa6302_6)

Maddi, S. R., Matthews, M. D., Kelly, D. R., Villarreal, B., & White, M. (2012). The role of hardiness and grit in predicting performance and retention of usma cadets. *Military Psychology*. 24, 19-28. DOI: 10.1080/08995605.2012.639672

Mayer, J. D., & Cobb, D. C. (2000). Educational policy on emotional intelligence: does it make sense?. *Educational Psychology Review*. 12, 163-183.  
<https://doi.org/10.1023/A:1009093231445>

Mund, P. (2016). Kobasa concept of hardiness: A study with reference to the 3Cs. *International Research Journal of Engineering, IT & Scientific Research*. 2(1), 34-40.  
<https://sloap.org/journals/index.php/irjeis/article/view/>

Ndlovu, V., & Ferreira, N. (2019). Student psychological hardiness in relation to career adaptability. *Journal of Psychology in Africa*, 29(6).  
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/14330237.2019.1689468>

Nurhaq, F. P. (2019). Peran career adaptability pada mid-career karyawan PT.PLN (persero) unit induk distribusi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 7(3), 1-17.  
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/29289>

Othman, R., Kamal, N. M., Alias, N. E., Ismail, S., & Nadiah, A. (2018).

Positive psychological traits and career adaptability among millennials. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 8(9), 1420-1433. DOI: 10.6007/IJARBSS/v8- i9/4706

Puffer, K. A. (2011). Emotional intelligence as a salient predictor for collegians' career decision making. *Journal of Career Assessment*. 19(2), 130-150. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/1069072710385545>

Purnaya, K. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi

Rongttinghaus, P. J., Days, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futurus inventory-revised: asseing multiple dimensions of career adaptability. *Journal of career assement*. 20, 123-139. Doi:10.1177/1069072711420849.

Rosulin, R., & Paramita, P. P. (2016). Hubungan antara hardiness dengan adaptabilitas karir pada siswa kelas XI SMA. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*. 5(1), 1-11. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-jppp4454484b3e2full.pdf>

Salovey, P., Mayer, J. D., & Caruso, D (2000). Positive psychology of emostional intelligence. *Psychological Press*.

Santili, S., Marcioneti, J., Rochat, S., Rossier, J., & Nota, L. (2017). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in italan and swiss adoscents. *Journal of Career Develpoment*. 44(1), 62-79. <https://doi.org/10.1177/0894845316633793>

Saputra, M. R. (2020). Pengaruh perceived organganizational support, budaya organisasi, dan career adaptability terhadap employee engagement [Tesis tidak diterbitkan]. Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.

Savickas, M. (1997). Career Adaptability : an integrative construct for life span, life space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3). <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>

Savickas, M. L. (2002). Reinvigorating the Study of Careers. *Journal of Vocational Behavior* 61, 381-385. doi:10.1006/jvbe.2002.1880.

Savickas, M. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and couseling. Putting theory and research to*

Savickas, M. L. (2012). Career Counseling. *Washington, DC: American Psychological Association. Australian Journal of Guidance and Counselling*, 151-153. DOI 10.1017/jgc.2012.12.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). Revision of the career maturity inventory: the adaptability form. *Journal of Career Assessment*. 19(4), 355-374. <https://doi.org/10.1177/1069072711409342>

Savickas, M. L., & Profeli, E. J. (2012). Career adaptabilities scale: contruction,

reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*. 80, 661-673.  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.012>

Schultz, D., & Schultz, S. E. (2002). *Psychology and work today: introduction to industrial and organization psychology*. New Jersey

Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan*. Alfabeta

Tentama, F., Subardjo., Merdiaty, N., & Muhopilah, P. (2019). The role of social support for hardiness personality in female lecturers. *Atlantis Press*. 370, 98-101. <https://doi.org/10.2991/adics-elssh-19.2019.20>

Ulfah, F., & Akmal, S. Z. (2019). Peran kepribadian proaktif terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. *Intuisi Jurnal Psikologi Ilmiah*. 11(1), 45-46.  
<https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI/article/view/20117/9416>

Wiebe, D. J. (1991). Hardiness and stress moderation: a test of proposed mechanisms. *Journal of Personality and Social Psychology*. 60(1), 89-99. DOI :org/10.1037/0022- 3514.60.1.89.

Yitshaki, R. (2012). How do entrepreneurs' emotional intelligence and transformational leadership orientation impact new ventures' growth. *Journal of Smaal Business and Entrepreneurship*. 25(3),357-374.  
<https://doi.org/10.1080/08276331.2012.10593578>

Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behaviour*. 84(1), 21-30.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.002>

Zacher, H. (2015). Daily manifestations of career adaptability: relations with job and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*. 91, 76-86.  
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jvb.2015.09.003>