

**HUBUNGAN *POSITIVE YOUTH DEVELOPMENT* DENGAN  
ADAPTABILITAS KARIR MAHASISWA di FAKULTAS  
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**RIZKI AMALIYANA  
188600289**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)16/10/23

**HUBUNGAN *POSITIVE YOUTH DEVELOPMENT* DENGAN  
ADAPTABILITAS KARIR MAHASISWA di FAKULTAS  
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area



Oleh:

**RIZKI AMALIYANA**

**188600289**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2023**

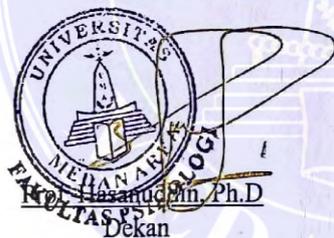
## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan *Positive Youth Development* dengan  
Adaptabilitas karir mahasiswa di Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area  
Nama : Rizki Amaliyana  
NPM : 18.860.0289  
Fakultas : Psikologi

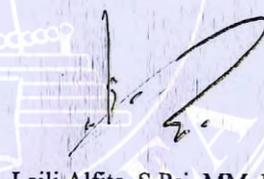
Disetujui oleh  
Komisi Pembimbing



Dr. Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi, Psikolog  
Pembimbing



Hasanudin, Ph.D  
Dekan



Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog  
Ka.Prodi/WD I

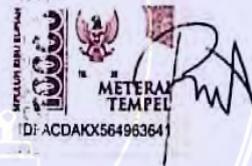
Tanggal Lulus : 26 September 2023

### HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi - sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 26 September 2023



Rizki Amaliyana

NIM. 188600289

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizki Amaliyana

NPM : 18.860.0289

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan *Positive Youth Development* dengan Adaptabilitas Karir Mahasiswa di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 26 September 2023

Yang menyatakan



(Rizki Amaliyana)

## ABSTRAK

### **Hubungan *Positive Youth development* dengan Adaptabilitas Karir Mahasiswa di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area**

Kemajuan teknologi yang semakin pesat, mendorong manusia, khususnya mahasiswa untuk meningkatkan kemampuan adaptabilitas karir, agar dapat bersaing dan berhasil dalam mengembangkan karir di masa depan, Akan tetapi kemampuan menyesuaikan diri di dalam karir yang dijalani itu ditentukan oleh bagaimana persepsi individu mengenai karakter, atau atribut dan potensi yang dimiliki mahasiswa. Penelitian yang membahas tentang hal ini, masih sangat terbatas, oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *positive youth development* dengan adaptabilitas karir mahasiswa. Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan skala psikologi. *Positive Youth Development* di ukur dengan *Positive Youth Development scale*, dan adaptabilitas karir diukur dengan *Career Adapt-ability scale Indonesian form*. Subjek dalam penelitian ini adalah sebanyak 286 orang mahasiswa Psikologi Universitas Medan Area stambuk 2019, dengan Teknik pengambilan sampel total sampling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product momen pearson* dengan bantuan SPSS ver. 20 for Windows. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara *positive youth development* dengan adaptabilitas karir mahasiswa. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0.732, dengan signifikansi  $p= 0,00 < 0,05$ , artinya ada hubungan positif antara *positive youth development* dengan adaptabilitas karir mahasiswa, semakin tinggi *positive youth development* maka semakin tinggi pula adaptabilitas karir mahasiswa.

**Kata Kunci :** adaptabilitas karir, mahasiswa , *positive youth development*,

## ABSTRACT

### *The Correlation of Positive Youth Development between Career Adaptability among Students at the Faculty of Psychology Medan Area University*

*Technological advances are increasingly rapid, encouraging people, especially students to improve their career adaptability skills, so they can compete and be successful in developing careers in the future. However, the ability to adapt in a career that is undertaken is determined by how the individual perceives the character, or attributes and potential of a student. Research discussing this matter is still very limited, therefore this study aims to determine the relationship between positive youth development and career adaptability of students. Research discussing this matter is still very limited, therefore this study aims to determine the relationship between positive youth development and student career adaptability. In this study, data collection used a psychological scale. Positive Youth Development is measured by the Positive Youth Development scale, and career adaptability is measured by the Career Adaptability scale Indonesian form. The subjects in this study were 286 Psychology students at the University of Medan Area in 2019, using the total sampling technique. The data analysis used in this study is the Pearson product moment correlation with the help of SPSS ver. 20 for Windows. The hypothesis put forward in this study is that there is a positive relationship between positive youth development and student career adaptability. The results of this study show a correlation coefficient of  $r_{xy}$  of 0.732, with a significance of  $p = 0.00 < 0.05$ , meaning that there is a positive relationship between positive youth development and student career adaptability, the higher the PYD, the higher the career adaptability of students.*

**Key words :** *career adaptability, positive youth development, student*

## RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Tanjung Rejo, pada tanggal 29 Januari 2000 dari Ayah MHD. Noto Wahyu dan Ibu Painsi. Penulis merupakan putri pertama dari 2 bersaudara.

Tahun 2017 penulis lulus dari SMK Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa dan pada tahun 2018 terdaftar sebagai mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Selama mengikuti perkuliahan, penulis pernah mengikuti program Kampus Mengajar Angkatan II pada tahun ajaran 2021/2022, dengan masa pengabdian selama 6 bulan. Penulis melaksanakan kegiatan Kampus Mengajar di UPT SPF SD NEGERI 107420 DESA TENGAH.



## KATA PENGANTAR

,Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis diberikan kesehatan dan kemudahan sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi di Universitas Medan Area. Skripsi ini berjudul “Hubungan Positive Youth Development dengan Adaptabilitas Karir Mahasiswa di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area”. Terimakasih penulis sampaikan kepada Dr. Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku pembimbing yang telah banyak memberikan saran, motivasi dan bimbingan. Ungkapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada ibu, ayah, serta seluruh keluarga atas segala doa dan perhatiannya. Disamping itu penghargaan penulis sampaikan kepada Rida, Puti dan Fiqri yang telah membantu penulis dan memberikan dukungan selama melaksanakan penelitian

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tugas akhir ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Penulis

(Rizki Amaliyana)

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN PERNYATAAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASIE.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
RIWAYAT HIDUP .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
I. PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan penelitian .....	9
1.4 Hipotesis Penelitian .....	10
1.5 Manfaat Penelitian .....	10
II TINJAUAN PUSTAKA .....	11
2.1 Adaptabilitas Karir.....	11
2.2 <i>Positive Youth Development</i> .....	20
2.3 Hubungan <i>Positive Youth Development</i> dengan Adaptabilitas Karir .....	28
2.4 Kerangka Konseptual.....	31
III. METODE PENELITIAN .....	32
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian .....	32
3.2 Bahan dan Alat.....	34
3.3. Metodologi Penelitian.....	37
3.4. Populasi dan Sampel.....	41
3.5. Prosedur Kerja .....	42
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....	46
4.1 Hasil Penelitian .....	46
4.2. Pembahasan .....	55
V. SIMPULAN dan SARAN.....	65
5.1 Simpulan .....	65

5.2 Saran .....	66
DAFTAR PUSTAKA .....	68
LAMPIRAN .....	72



## DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Kisi-kisi skala adaptabilitas karir.....	37
2. Kisi-kisi skala positive youth development.....	38
3. Deskripsi subjek penelitian.....	46
4. Blue Print Skala <i>Positive Youth Development</i> setelah uji coba.....	48
5. Blue Print Skal Adaptabilitas karir setelah uji coba.....	49
6. Hasil uji reliabilitas .....	49
7. Hasil rangkuman uji normalitas .....	50
8. Hasil Uji Linearitas .....	51
9. Hasil rangkuman analisis uji korelasi product momen pearson .....	52
10. Hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik.....	54

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

1. Kerangka Konseptual.....	31
2. Kurva Normal <i>Positive youth development</i> .....	54
3. Kurva Normal Adaptabilitas Karir .....	54



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Lampiran A Alat Ukur Penelitian .....	72
2. Lampiran B Data Penelitian .....	80
3. Lampiran C Uji Validitas dan Reliabilitas .....	93
4. Lampiran D Uji Normalitas dan Linearitas .....	98
5. Lampiran E Uji Hipotesis .....	100
6. Lampiran F Surat Keterangan Penelitian .....	102



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1.Latar Belakang Masalah

Dunia pada umumnya, dan Indonesia pada khususnya kini telah memasuki era digitalisasi yang telah merambah di segala bidang, terutama di bidang industri, yang kini disebut dengan revolusi industri 4.0. Disebut revolusi sebab terjadi perubahan yang berdampak besar pada ekosistem global dan cara hidup manusia. Revolusi industri 4.0 diusung oleh satu tim perwakilan ahli dari berbagai bidang asal Jerman pada tahun 2011 saat pameran perdagangan di Hannover, (Baenanda, 2019).

Revolusi industri tahap keempat disebut revolusi industri 4.0 yang ditandai dengan munculnya berbagai teknologi yang menggabungkan dunia digital, fisik dan biologis. Teknologi tersebut dapat berdampak pada segala bidang, seperti kehidupan ekonomi, kegiatan industri, dan kemampuan tenaga kerja. Otomasi digital adalah dasar dari revolusi industri 4.0 yang dapat mempercepat dan menyederhanakan proses produksi. Dengan semakin pesatnya perkembangan di dunia industri dapat berpeluang memperluas kesenjangan, maka diperlukan percepatan kesiapan sumber daya manusia untuk menghadapi perubahan dan perkembangan yang terjadi, (Idris, 2018).

Teknologi otomatisasi sudah mengubah lingkungan kerja dan memberi kesempatan yang berarti bagi negara dan perusahaan untuk memacu produktivitas, efisiensi serta pertumbuhan, namun di lain sisi teknologi juga dapat mengubah sifat-sifat pekerjaan yang ada saat ini. Kesuksesan memanfaatkan teknologi tidak hanya akan mendorong terciptanya lapangan pekerjaan baru, tapi juga akan dapat menggantikan pekerjaan-pekerjaan terdahulu dan mengubah berbagai profesi, (McKinsey & Company, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh McKinsey (2019) menyatakan bahwa akan ada 23 juta pekerjaan yang akan hilang atau digantikan oleh otomatisasi, dan sekitar 27-46 juta pekerjaan baru akan muncul, angka ini termasuk 10 juta dari lapangan pekerjaan baru yang belum pernah ada sebelumnya.

McKinsey (2019) juga menyebutkan bahwa permintaan tenaga kerja di sektor konstruksi dan manufaktur akan terus tumbuh. Demikian juga dengan sektor kesehatan, makanan, akomodasi, pendidikan, ritel dan grosir. Namun, pekerjaan yang bersifat rutin dan bisa diperkirakan akan rawan terhadap otomatisasi, seperti tugas pengumpulan dan pemrosesan data. Oleh karena itu, dibutuhkan keterampilan-keterampilan baru untuk dapat menghadapi era otomatisasi, seperti keterampilan teknologi, keterampilan sosial, keterampilan emosional, dan keterampilan kognitif yang tinggi, selain itu kreativitas dan keterampilan *problem solving* juga sangat diperlukan, (McKinsey & Company, 2019).

Agar dapat bersaing di dunia kerja, mahasiswa harus bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan dan mulai merencanakan karir, khususnya bagi mahasiswa yang akan mulai memasuki akhir tahun perkuliahan. Kemampuan adaptasi ini sangat diperlukan agar mahasiswa bisa mempersiapkan diri dalam memasuki

dunia pekerjaan. Adaptabilitas karir adalah konstruk psikososial yang menunjukkan sumber daya kesiapan individu untuk mengatasi tugas yang terprediksi, menyiapkan dan berpartisipasi pada peran kerja serta penyesuaian atas perubahan di tempat kerja dan kondisi kerja yang tidak diprediksi, (Savickas & Porfeli, 2012).

Adaptabilitas karir dapat meningkatkan keberhasilan pada saat masa transisi dari dunia perkuliahan ke dunia kerja serta meningkatkan prospek kerja dalam waktu 6 bulan (Koen et al., 2012). Menurut Savickas & Porfeli (2012), adaptabilitas karir terdiri atas 4 dimensi, dimana keempat dimensi ini juga merupakan sumber daya yang harus dimiliki individu dalam mempersiapkan karirnya. dimensi tersebut adalah *Concern* (kepedulian), merupakan sejauh mana seseorang mengenali dan memahami pentingnya perencanaan dalam mempersiapkan karir di masa depan. *Control* (pengendalian), merupakan sejauh mana individu dapat bertanggung jawab dalam membentuk diri mereka sendiri dan lingkungan mereka untuk membuat keputusan yang pasti dan mencapai tujuan melalui disiplin diri, usaha dan ketekunan. *Curiosity* (keingintahuan) merupakan keingintahuan untuk menyelidiki dan mempertimbangkan pilihan yang tersedia, dengan cara mengeksplorasi lingkungan maupun peran dan mencari informasi. *Confidence* (kepercayaan diri) merujuk pada keyakinan seseorang untuk mampu menyelesaikan masalah dan dapat mengatasi hambatan yang ada sehingga ia dapat mengaktualisasikan pilihannya, dan mewujudkan rencana hidupnya..

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fathian (2021) yang berjudul hubungan antara *hardiness* dengan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat

akhir ia menemukan masalah terkait 4 dimensi adaptabilitas karir yang ada pada mahasiswa. Pertama, dalam hal kepedulian karir mahasiswa tingkat akhir kurang kesiapan dalam mempersiapkan masa depan karirnya. Kedua, dalam hal kontrol karir, mahasiswa tingkat akhir kurang percaya diri untuk mengambil tanggung jawab atas keputusan masa depan mereka. Ketiga, dalam hal keingintahuan karir mahasiswa tidak mempelajari karir yang diminatinya. Keempat, dalam hal kepercayaan karir, mahasiswa tingkat akhir kurang percaya diri dalam mengambil keputusan untuk mengatasi suatu hambatan.

Peneliti telah melakukan wawancara tidak terstruktur dengan beberapa mahasiswa di Universitas Medan Area ditemukan bahwa, beberapa mahasiswa masih kurang melakukan persiapan untuk karirnya di masa depan. Mereka ingin bekerja setelah lulus kuliah, namun tidak tau mau kerja apa, dan cenderung pasrah akan bekerja dimana dan sebagai apa, yang penting kerja, beberapa masih belum terlalu memikirkan tentang bagaimana masa depannya, dan memilih pasrah. Ada yang sudah tau ingin bekerja dimana dan sebagai apa tapi belum mempersiapkan diri untuk mendapatkan pekerjaan itu, karena masih fokus untuk menyelesaikan skripsi. Mahasiswa juga belum mencari tahu informasi secara mendalam mengenai pekerjaan yang mereka inginkan,

Individu yang memiliki *career adaptability* adalah mereka yang memiliki perhatian terhadap karir dimasa depan, meningkatkan pengendalian terhadap masa depan karir, menunjukkan keingintahuan dalam melakukan eksplorasi diri dan lingkungan karir di masa depan, dan mampu memperkuat keyakinan diri untuk mewujudkan harapan dan tujuan untuk keberhasilan pada masa yang akan datang, (Brown & Lent, 2013)

Rendahnya adaptabilitas karir dapat berdampak pada masa transisi dari seorang mahasiswa atau pelajar menjadi seorang pekerja, seperti mahasiswa yang baru lulus akan sulit untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Sejalan dengan hasil survei yang dilakukan oleh monster.com, menemukan bahwa 29 % mahasiswa milenial *fresh graduate* dalam kurun waktu kurang dari satu tahun masa kerja di pekerjaan pertamanya memilih untuk berhenti. Kebanyakan dari mereka berhenti karena merasa kurangnya pengetahuan di dunia industri dan kurang melakukan persiapan untuk menghadapi dunia kerja, serta memiliki tantangan dengan atasan mereka, (Stephens, 2015)

Selain itu, adaptabilitas yang rendah bisa menjadi penyebab individu bekerja pada bidang yang berbeda dari jurusan yang diambil saat di bangku kuliah. Sesuai dengan Pernyataan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Mendikbud Ristek) Bapak Nadiem Makarim pada 26 Oktober 2021 ia menyatakan bahwa 80 % mahasiswa Indonesia bekerja tidak sesuai dengan jurusan yang diambil saat duduk di bangku kuliah, dan hanya 27 % mahasiswa yang bekerja sesuai dengan bidang atau jurusan kuliah yang ditekuni. Penyebabnya diantaranya adalah karena kondisi dunia kerja saat ini yang berkembang dan berubah dengan cepat, (Desi, 2022). Dengan demikian, adaptabilitas karir diperlukan agar individu bisa tetap berperan dalam lingkungan kerjanya, dan bisa tetap bertahan dalam menghadapi perubahan.

Tingkat persaingan yang semakin ketat, membuat mahasiswa tidak hanya bersaing dengan lulusan di bidang ilmu yang sama, tapi juga bersaing dengan lulusan di berbagai bidang ilmu. Itulah sebabnya mahasiswa perlu menguasai lebih banyak bidang, tidak sebatas bidang yang ia ambil di bangku kuliah, dan

mahasiswa juga perlu untuk bisa lebih peduli terhadap karirnya, memiliki kontrol, keingintahuan, dan keyakinan bahwa ia mampu untuk mencapai tujuan karirnya di masa depan, sehingga mahasiswa dapat memiliki tingkat adaptabilitas karir yang tinggi.

Oleh karena kondisi persaingan di dunia kerja yang semakin ketat, mahasiswa yang mulai memasuki tingkat akhir tidak hanya dihadapkan dengan persaingan sesama manusia, tapi kini mahasiswa juga bersaing dengan teknologi. Mahasiswa harus mampu meningkatkan kemampuan adaptabilitas karir, salah satunya dengan cara mengembangkan potensi positif yang ada dalam diri individu, sehingga dapat memberikan nilai yang lebih bila dibandingkan dengan mesin maupun teknologi AI yang saat ini sedang gencar dikembangkan.

Penelitian - penelitian di Amerika mengindikasikan bahwa adaptabilitas karir merupakan tanda pencapaian kesuksesan pada remaja yang secara langsung berhubungan dengan perkembangan remaja yang positif, (Skorikov & Vondracek, 2007). Perkembangan tersebut berkaitan antara lain dengan orientasi karir yang positif dan persiapan karir yang lebih baik.

Adaptabilitas karir dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah *Positive Youth Development* (PYD). Menurut Shek et al (2019) PYD memungkinkan individu untuk dapat mengatasi tantangan perkembangan, dalam hal ini terkait karir dengan cara yang adaptif. Shek mendefinisikan PYD ini sebagai atribut, aset dan potensi perkembangan yang sehat, holistik, dan berharga pada diri remaja. *Positive Youth Development* memiliki 15 dimensi yaitu *cognitive competence, behavioral competence, self determination, prosocial norm, prosocial involvement, clear dan positive identity, belief in future, social*

*competence, emotional competence, moral competence, self efficacy, resiliency, bonding, spirituality, dan recognition for positive behavior.* (Shek, 2013). PYD (Perkembangan Pemuda yang Positif) Secara luas mengacu pada perkembangan masa anak-anak dan remaja yang memberikan persiapan optimal untuk mencapai potensi dan kesejahteraan pada saat dewasa. PYD mendukung kaum muda untuk memperoleh asset dan keterampilan yang dibutuhkan untuk berkembang, (Catalano et al., 2019).

PYD memengaruhi adaptabilitas karir melalui beberapa dimensi yang terdapat di dalamnya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Azhar & Aprilia (2018) tentang hubungan antara kecerdasan emosi dengan adaptabilitas karir sarjana di Banda Aceh memiliki tingkat adaptabilitas karir yang tinggi ketika kecerdasan emosionalnya juga tinggi. Kemudian Nurrokhmah & Kuncoro (2021) meneliti tentang hubungan kecerdasan spiritual dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa hasil menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual dan adaptabilitas karir berhubungan positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan adaptabilitas karir akan meningkat seiring dengan meningkatnya kecerdasan spiritual, (Nurrokhmah & Kuncoro, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Giffari & Suhariadi (2017) yang meneliti tentang pengaruh *social support* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, menemukan hasil bahwa *social support* berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karir, yang artinya semakin tinggi tingkat *social support* yang didapatn seseorang maka semakin tinggi pula tingkat adaptabilitas karir.

Mahardika & Kistyanto (2020) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap kesuksesan karir melalui adaptabilitas karir. Hasil dari penelitian ini adalah kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap adaptabilitas karir pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Surabaya. Hal ini menandakan karyawan dengan kepribadian proaktif yang tinggi maka adaptabilitas karirnya juga akan meningkat. Angela & Gunawan (2021) meneliti tentang hubungan dukungan keluarga dengan adaptabilitas karir pada siswa SMA di Jakarta menemukan hasil bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara dukungan keluarga dengan adaptabilitas karir, artinya semakin tinggi tingkat dukungan orang tua, maka adaptabilitas karir juga semakin tinggi, dan sebaliknya semakin rendah dukungan orang tua, maka adaptabilitas karir cenderung semakin rendah.

Dukungan orang tua memberikan sumbangan sebesar 7% terhadap adaptabilitas karir. Selain itu Zulfiani et al., (2020) juga meneliti tentang hubungan dukungan keluarga dengan adaptabilitas karir, dan menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara dukungan keluarga dan kemampuan beradaptasi karir. Dukungan keluarga berkontribusi 18,5% untuk kemampuan beradaptasi karir. Hal ini menunjukkan bahwa keluarga memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mengembangkan kemampuan beradaptasi karir siswa. Semakin tinggi dukungan keluarga semakin tinggi kemampuan beradaptasi karir siswa, dan sebaliknya semakin rendah dukungan keluarga maka akan semakin rendah kemampuan beradaptasi karir siswa.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurjamil & Indianti (2022) tentang resiliensi sebagai mediator dalam hubungan antara kepribadian proaktif dan

adaptabilitas karir siswa SMK selama covid-19, menemukan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepribadian proaktif dan adaptabilitas karir pada siswa SMK di Indonesia dan resiliensi memediasi secara parsial hubungan antara kepribadian proaktif dengan adaptabilitas karir siswa SMK di Indonesia.

Peneliti menganggap penelitian ini penting untuk dilakukan karena generasi muda saat ini menghadapi tantangan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, agar dapat bersaing di era industri 4.0, era dimana mahasiswa tidak hanya bersaing dengan sesama manusia, tapi juga harus bersaing dengan mesin ataupun teknologi, Kemudian saat ini sebagian besar eksekutif perusahaan dunia menilai bahwa keterampilan perilaku merupakan aspek paling penting dalam dunia kerja, yaitu kemampuan untuk bisa fleksibel, cekatan dan mudah beradaptasi terhadap perubahan, (Murray, 2019). Selain itu, saat ini penelitian mengenai *positive youth development* dengan adaptabilitas karir mahasiswa masih sangat terbatas di Indonesia, oleh karena itu, peneliti merasa tertarik untuk meneliti hubungan antara *positive youth development* dengan adaptabilitas karir mahasiswa.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan di atas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah terdapat hubungan antara *positive youth development* dengan adaptabilitas karir?”

## 1.3 Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara *positive youth development* dengan adaptabilitas karir mahasiswa.

## 1.4 Hipotesis Penelitian

Pada penelitian ini hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah “ada hubungan positif antara *positive youth development* dengan adaptabilitas karir” dengan asumsi bahwa semakin tinggi *positive youth development* mahasiswa, maka semakin tinggi pula adaptabilitas karir mahasiswa. Sebaliknya semakin rendah *positive youth development* mahasiswa, maka semakin rendah pula adaptabilitas karir mahasiswa.

## 1.5 Manfaat Penelitian

### a. Manfaat Teoritis

Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah guna pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri & organisasi yang berkaitan dengan adaptabilitas karir. Selain itu peneliti berharap penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya.

### b. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran ataupun pengetahuan kepada mahasiswa dan pihak Universitas Medan Area tentang adaptabilitas karir yang dapat berguna untuk meningkatkan adaptabilitas karir mahasiswa, agar mahasiswa dapat melanjutkan karir di masa depan dengan baik.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Adaptabilitas Karir

##### 2.1.1 Pengertian Adaptabilitas Karir

Dasar teori adaptabilitas karir adalah teori konstruksi karir dari Mark L. Savickas. Savickas mengusulkan sebuah cara pandang untuk memahami perilaku karir, pilihan karir dan perkembangan karir, (dalam Brown & Lent, 2013) Teori ini sesuai untuk diterapkan dalam komunitas multi kultural dan ekonomi global. Teori ini menekankan proses pembangunan karir yang dikembangkan sendiri oleh individu berdasarkan pengalaman pribadi maupun sosial. Jadi, membangun karir pada dasarnya adalah membangun kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan bukan hanya sekedar proses pembentukan karir yang terjadi secara internal dan otomatis dari anak-anak sampai dewasa.

Konstruk adaptabilitas karir pertama kali dicetuskan oleh Super dan Knasel pada tahun 1981 yang diartikan sebagai kesiapan seseorang dalam mengatasi atau menyesuaikan diri untuk menghadapi perubahan dan tantangan dunia kerja, (Buyukgoze-kavas, 2016). Adaptabilitas merupakan kualitas atau kemampuan untuk bisa berubah dan menyesuaikan diri pada perubahan atau keadaan baru tanpa mengalami kesulitan yang berarti, (Savickas dalam Sulistiani et al., 2018).

Menurut Savickas & Porfeli (2012) Adaptabilitas karir merupakan konstruk psikososial yang menunjukkan sumberdaya yang dimiliki oleh individu untuk menghadapi tugas atau tuntutan, transisi, trauma dalam peran mereka di dunia kerja, dalam skala besar ataupun kecil, dan perubahan dalam kehidupan social. Savickas juga menambahkan bahwa sumber daya adaptasi karir adalah kekuatan atau kapasitas pengaturan diri yang dapat digunakan seseorang untuk memecahkan masalah - masalah yang tidak biasa, kompleks, dan tidak jelas yang diakibatkan oleh tugas vokasional spesifik, transisi pekerjaan, dan trauma pekerjaan, (Savickas & Porfeli, 2012)

Adaptasi karir berarti sumber daya psikososial untuk mengatasi perubahan pekerjaan dan kondisi kerja. Ini melibatkan kemampuan untuk beradaptasi dengan tugas yang berubah, terlibat dalam pembelajaran mandiri yang berkelanjutan, dan mengatur arah karir seseorang. Kemampuan beradaptasi karir juga diperlukan untuk menanggapi tuntutan perubahan dari pemberi kerja yang semakin mencari tenaga kerja yang dapat beradaptasi. Konseptualisasi yang menonjol dari kemampuan beradaptasi karir mencirikannya sebagai kekuatan atau kapasitas psikososial untuk memecahkan masalah yang tidak biasa, kompleks, dan tidak jelas yang disajikan oleh tugas kejuruan perkembangan, transisi pekerjaan, dan trauma kerja. Secara keseluruhan, identitas dan kemampuan beradaptasi memberi tahu orang tersebut kapan dan bagaimana berubah dalam dunia kerja yang bergerak cepat, (Savickas & Suzanne, 2016). Ebenehi et al., (2016) menyatakan bahwa adaptabilitas karir dapat dilihat sebagai kemampuan seseorang untuk dapat menyesuaikan diri, berpartisipasi aktif, dan mengatasi dunia kerja yang berubah. Kemampuan adaptasi karir, membuat individu terus menerus melakukan

penyesuaian, agar dapat dengan mudah dalam menghadapi perubahan. Menurut Bocciardi et al., (2017) adaptabilitas karir adalah kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan terkait keadaan karir dan dapat memprediksi kemajuan perkembangan karir.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa adaptabilitas karir adalah sumber daya kesiapan individu untuk dapat mengatasi tugas-tugas yang terprediksi maupun tidak terprediksi dan menghadapi segala tuntutan pekerjaan, sehingga dapat berpartisipasi aktif, dan mampu menyesuaikan diri dengan dunia kerja yang berubah.

#### 2.1.2 Faktor-faktor yang memengaruhi adaptabilitas karir

Faktor – faktor yang memengaruhi adaptabilitas karir menurut Hirschi (2009) dalam (Husna et al., 2017) memaparkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir yang mirip dengan faktor yang mempengaruhi kematangan karir. Faktor ini dapat dikelompokkan kedalam enam bagian, yaitu: Pertama Usia, di mana usia seseorang dapat menentukan bagaimana pola pikirnya. Kedua, jenis kelamin, pada remaja perempuan dan laki-laki memiliki pola yang berbeda terkait komponen pembentukan identitas. Ketiga, Pengalaman kerja, ketika seorang individu memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, ia akan mendapatkan informasi terkait dengan karir yang dipilihnya. Keempat, Keluarga, Keluarga sebagai satuan masyarakat utama dapat menjadi salah satu sarana yang paling mudah dicapai anak untuk mendapatkan arahan dan informasi mengenai kaitan minat dan bakat mereka terhadap karir tertentu. Kelima, Institusi pendidikan, di mana berbagai sekolah mulai mengadakan pendidikan diluar pelajaran utama yang berkaitan dengan penjurusan didunia perkuliahan dan alternatif karir terkait jurusan tersebut.

Keenam, Status sosial ekonomi, dalam hal ini individu dengan status sosial ekonomi yang lebih tinggi akan memiliki kesempatan yang lebih besar dalam rangka eksplorasi karir dan perencanaan karirnya.

Selain itu faktor psikologis individu juga dapat memengaruhi adaptabilitas karir, seperti penelitian yang dilakukan oleh Mamahit (2014) menunjukkan hasil bahwa Self determination (determinasi diri) merupakan faktor yang memengaruhi pengambilan keputusan karir. Seseorang yang mengerti dan dapat menentukan tujuan dalam hidupnya, akan menyusun berbagai pilihan yang sesuai dengan potensi diri yang dimiliki, sehingga dapat mengambil keputusan karir yang tepat dan sesuai, hal ini berkaitan dengan dimensi pengendalian karir yang merujuk pada kemampuan individu untuk membangun karir, serta menentukan nasibnya sendiri, pengendalian karir yang baik ditunjukkan dengan kemampuan dalam hal mengambil keputusan karir, (Mamahit, 2014). Dukungan sosial juga berpengaruh terhadap kemampuan adaptabilitas karir, penelitian yang dilakukan oleh Dluha et.al., (2020) menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap kemampuan adaptabilitas karir, terutama dukungan sosial yang berasal dari teman sebaya. Teman sebaya dapat memberikan dukungan berupa dukungan emosi seperti rasa empati, kepedulian dan perhatian, dukungan penghargaan seperti memberikan apresiasi positif, dukungan instrumental seperti memberikan bantuan secara langsung ketika dibutuhkan, dukungan informasi seperti memberikan saran, ataupun nasehat. Berbagai jenis dukungan sosial dari teman ini dapat mendukung kemampuan adaptabilitas karir seseorang sehingga dapat bersaing di dalam perubahan dunia kerja, (Dluha et al., 2020). Selain itu dukungan keluarga dan dukungan sekolah berperan memberikan fasilitas dalam hal kegiatan

persiapan karir yang dapat meningkatkan kesiapan individu dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan saat ini maupun di masa depan, (Han & Rojewski, 2015)

Nurrokhmah (2020) menyatakan bahwa Kecerdasan spiritual berhubungan dengan adaptabilitas karir karena adaptabilitas karir dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor dari dalam diri individu itu sendiri. Artinya dengan adanya kecerdasan spiritual, individu dapat menghadapi masalah atau perubahan yang tidak terduga dengan pikiran yang terbuka, bijaksana dalam mengambil keputusan dan dapat mengambil pelajaran dari kondisi/situasi yang terjadi.

Selain kecerdasan spiritual, kecerdasan emosi juga dapat memengaruhi adaptabilitas karir dimana kecerdasan emosi yang baik dapat membuat individu memiliki kemampuan regulasi diri, dan memiliki adaptasi karir yang baik, terutama dalam hal keinginan untuk merencanakan masa depan guna mencapai tujuan karir, (Coetzee & Harry, 2013). Individu yang memiliki resiliensi dan *optimisme* mempunyai kemampuan untuk dapat berfokus dan produktif ketika menghadapi tantangan, kekecewaan, ataupun perubahan yang dihadapi dan meningkatkan kemampuan adaptabilitas karir, (Cahyawulan & Wahyuni, 2021).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi adaptabilitas karir, yaitu usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, institusi pendidikan, status sosial ekonomi, dukungan sosial dan dukungan keluarga, serta asset psikologis individu seperti resiliensi, kecerdasan emosional, *self determination*, kecerdasan spiritual, harapan dan *optimisme*.

### 2.1.3 Dimensi Adaptabilitas Karir

Dimensi adaptabilitas karir menurut Savickas & Porfeli (2012), sebagai berikut :

- a. *Concern* (Kepedulian) *Concern* mengacu pada kepedulian individu mengenai kemungkinan karir yang akan terjadi dimasa depan dan memperhatikan serta merencanakan karir. Kepedulian yang dimiliki seseorang mengenai karirnya tentu saja dapat dibangun dengan memiliki pandangan yang optimis dan memiliki perencanaan yang matang terhadap segala hal yang akan terjadi di masa depannya dengan melihat pengalaman yang pernah didapat di masa lalu dan keadaanya saat ini. Individu yang memiliki kepedulian karir yang rendah disebut sebagai orang yang memiliki ketidakpedulian karir (*career indifference*), yang merefleksikan perilaku tanpa perencanaan, pesimis dan sikap apatis terhadap karir.
- b. *Control* (Pengendalian) Pengendalian terhadap karir mewakili aspek interpersonal yang mendorong aspek regulasi diri (*self-regulation*), menekankan bagaimana individu dapat mengelola masalah yang dihadapi, dimana individu dapat menghadapi situasi seperti stress, perubahan, atau saat menghadapi tantangan hidup. Pengendalian pada karir memungkinkan individu untuk lebih bertanggungjawab dalam membentuk diri dari lingkungan sekitar untuk menghadapi perubahan yang terjadi di masa depan dengan menggunakan disiplin diri, usaha, dan ketekunan. Individu yang memiliki pengendalian karir dibuktikan dengan sikap asertif dan tegas dalam memutuskan nasibnya sendiri, terkait dalam tugas perkembangan karir dan mampu untuk tidak menghindar dan menunda-nunda. Sikap tersebut akan

mendorong individu untuk terlibat dalam aktivitas dan pengalaman yang dapat meningkatkan ketegasan dalam pengambilan keputusan mengenai karirnya. Individu yang tidak memiliki pengendalian karir yang baik disebut mengalami kebingungan karir (*career indecision*), individu akan cenderung menghindari tanggung jawab, menunda pekerjaan untuk mewujudkan cita-citanya bahkan tidak mengambil keputusan dalam karirnya

- c. *Curiosity* (Keingintahuan) *Curiosity* mengacu pada kekuatan individu dalam mengeksplor berbagai situasi dan peran yang dibutuhkan karirnya nanti. Rasa ingin tahu yang terjadi akan mendorong individu melakukan eksplorasi yang terkait dengan penyesuaian diri dalam dunia kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingginya inisiatif yang dimiliki seseorang untuk mempelajari atau mengidentifikasi apa saja yang dibutuhkan untuk karirnya nanti. Keingintahuan dapat membentuk pengetahuan yang akan berguna bagi individu untuk mengambil pilihan yang sesuai dalam situasi tertentu. Individu dengan *career curiosity* yang rendah dikatakan memiliki sikap tidak realistis (*unrealism*) terhadap dunia pekerjaan dan memiliki citra diri yang tidak tepat.
- d. *Confidence* (Percaya diri) *Confidence* mengacu pada sejauh mana individu menunjukkan keyakinan untuk mampu menyelesaikan masalah dan menunjukkan upaya yang dibutuhkan untuk mengatasi hambatan yang dihadapi. Individu yang memiliki kepercayaan diri akan cenderung tidak menghindar saat menghadapi permasalahan karir. Hal ini ditunjukkan dengan sikap pantang menyerah, selalu berjuang, dan tekun. Keyakinan diri dapat timbul melalui keberhasilan yang dicapai dalam melakukan aktivitas sehari-hari sehingga dapat meningkatkan penerimaan diri dan perasaan menghargai

diri sendiri. Kurangnya kepercayaan diri dapat menyebabkan hambatan dalam mencapai tujuan dan merealisasikan peran dalam karir.

Kemudian Creed, Fallon, & Hood (2009) mengoperasionalkan kemampuan adaptasi karir kedalam 5 dimensi yaitu:

*a. Career Planning*

Perencanaan karir ini melihat sejauh mana seseorang telah memikirkan berbagai kegiatan dalam rangka usaha untuk mencari informasi mengenai dunia pekerjaan yang diinginkan, serta sejauh mana mereka menganggap dirinya mengetahui aspek-aspek dalam bekerja. Mempelajari berbagai informasi terkait pekerjaan dan merencanakan pekerjaannya dengan orang lain, turut mengambil kursus atau kegiatan yang berkaitan dan dapat berguna.

*b. Self Exploration*

Eksplorasi diri merujuk pada kemauan seseorang dalam menggunakan berbagai sumber daya yang ada untuk mencari informasi dan pengetahuan mengenai karir.

*c. Environment-Career Exploration*

Eksplorasi lingkungan, dalam hal ini mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan perkembangan karir. Mengusahakan berbagai cara untuk lebih mengeksplorasi karir tertentu yang diinginkannya. Individu akan berusaha memaksimalkan potensi lingkungan sekitar untuk memperdalam pengetahuannya tentang karir.

*d. Decision Making*

Ketika seseorang dihadapkan pada situasi dimana harus mengambil keputusan dalam persoalan karirnya dan ditanya mengenai keputusan mana yang paling

tepat. Dalam hal ini jika remaja mengetahui bagaimana cara mengambil keputusan dan mengerti tentang hal tersebut, maka ia akan mampu mengambil keputusan untuk dirinya sendiri.

e. *Self Regulation*

Regulasi diri dapat meningkatkan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri terhadap berbagai macam situasi dan tuntutan sosial, (Baumeister & Vohs 2007). Baumeister dan Vohs (2007) menemukan bahwa individu dengan kemampuan regulasi diri yang baik akan sukses di dunia sekolah, kerja, ataupun relasi dengan orang lain. Mereka juga biasanya memiliki kesehatan mental yang positif. Secara umum, regulasi diri akan meningkatkan fleksibilitas perilaku individu dan memudahkannya untuk beradaptasi. Baumeister dan Vohs (2007) dengan fleksibilitas ini, individu akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan dan tuntutan situasi yang dihadapi dalam kehidupan sehari-hari.

Dapat disimpulkan bahwa adaptabilitas karir memiliki 4 dimensi yaitu kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), keingintahuan karir (*curiosity*), dan keyakinan (*confidence*). selain itu adaptasi karir juga mencakup lima dimensi lainnya yaitu perencanaan karir, eksplorasi diri, eksplorasi lingkungan, pengambilan keputusan, dan regulasi diri.

Berdasarkan beberapa dimensi adaptabilitas karir yang telah dijabarkan, maka peneliti memilih untuk menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Savickas dan Porfeli (2012) yaitu kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), keingintahuan karir (*curiosity*), dan keyakinan (*confidence*). Dimensi tersebut

dipilih oleh peneliti sebagai acuan yang digunakan peneliti untuk mengukur kemampuan adaptabilitas karir.

## **2.2 Positive Youth Development**

### **2.2.1 Konsep Positive Youth Development**

*Positive youth development* merupakan konsep yang lahir dari perspektif psikologi positif. Sebelum tahun 1990-an, perhatian para ahli perkembangan remaja masih berfokus pada aspek negatif dan perilaku bermasalah pada diri remaja sehingga mengabaikan potensi positif yang sebenarnya ada di dalam diri remaja. Memasuki era tahun 1990-an penelitian mulai mengarah pada kualitas positif yang dapat dikembangkan pada remaja. Literatur menunjukkan bahwa PYD dapat dikaji sebagai suatu proses perkembangan, sebagai filosofi program pengembangan, maupun sebagai materi program pengembangan, (Burkhard et al., 2020).

*Positive youth development* sebagai proses perkembangan dikaji antara lain oleh Jacquelynne Eccles dan Benson. Eccles dan koleganya menggunakan perspektif *Stage- Environment Fit*. Perspektif ini menekankan pada kesesuaian antara faktor lingkungan dan karakteristik individual dalam membentuk remaja yang sehat dan berkembang secara positif. Faktor lingkungan yang dimaksud adalah sekolah, keluarga, dan program kepemudaan. Karakteristik individual adalah terkait dengan harapan dan nilai-nilai yang diyakini oleh remaja. Lingkungan sekitar remaja haruslah mendukung perkembangannya dan dapat berubah mengikuti kebutuhannya agar remaja termotivasi dan mendorong perkembangan positifnya.

Benson dan koleganya mendefinisikan *positive youth development* dari perspektif *Developmental Assets* (aset perkembangan). Benson et al. (2007) menyatakan bahwa konsep *positive youth development* merupakan konsep yang mengandung:

- a. konteks perkembangan (misalnya tempat, setting, ekologi, berhubungan dengan kemampuan untuk mendapatkan dukungan, kesempatan dan sumber daya)
- b. unsur alamiah anak dengan kecenderungan yang melekat untuk bertumbuh dan berkembang (terlibat secara aktif dengan konteks pendukung),
- c. kekuatan daya thriving (atribut individu termasuk keterampilan, kompetensi, sistem nilai, dan disposisi penting untuk dapat terlibat dalam lingkungan dengan sukses)
- d. penurunan perilaku beresiko
- e. peningkatan dalam aspek perkembangan.

Benson menyebutkan bahwa *positive youth development* mengandung aset internal individu dan aset ekologis yang mendukung. Aset internal terdiri dari sejumlah keterampilan, kompetensi, dan nilai-nilai yang dimiliki oleh pemuda. Benson membagi aset internal ke dalam 4 kategori yaitu komitmen untuk belajar, nilai positif, kompetensi sosial, dan identitas positif. Sedangkan aset ekologis atau aset eksternal yang berasal dari komunitas di sekitar remaja yaitu karakteristik kontekstual dan relasional yang dimiliki. Aset eksternal terdiri dari 4 kategori yaitu dukungan, pemberdayaan, batasan dan harapan, serta penggunaan waktu yang efektif.

*positive youth development* sebagai filosofi dari program pengembangan bagi pemuda dikaji oleh Lerner, ia menyatakan bahwa program pengembangan untuk para pemuda membutuhkan 3 karakteristik dasar, yaitu:

- a. relasi positif dan berkesinambungan antara pemuda dengan pemuda lain atau orang dewasa yang kompeten, peduli, dan selalu ada selama setidaknya 1 tahun sebagai mentor, guru, atau pelatih,
- b. aktivitas membentuk keterampilan hidup,
- c. kesempatan berpartisipasi dalam dan memimpin dalam keluarga, sekolah, dan kegiatan komunitas, (Burkhard et al., 2020)

Adanya ketiga karakteristik dasar tersebut akan menghasilkan program pengembangan yang efektif untuk membangun kompetensi pemuda menuju kehidupan dewasa. *positive youth development* sebagai materi dari program pengembangan pemuda dikaji oleh Catalano et al. (2004) yang mengembangkan konsep *positive youth development* dalam populasi remaja di Amerika. Catalano mengkaji ratusan program pengembangan yang telah dilakukan para ahli kepada remaja dan menemukan bahwa terdapat 15 kualitas positif yang menjadi sasaran program-program tersebut. Ia kemudian mengembangkan konsep *positive youth development* ini dan mendefinisikannya sebagai sumber daya internal dan eksternal yang dimiliki individu yang membantu dalam menghadapi tantangan, serta merupakan faktor pelindung bagi remaja yang dapat menurunkan peluang berkembangnya perilaku bermasalah. (Catalano dalam TL Shek et al., 2019).

Konsep yang dikemukakan oleh Catalano dikembangkan oleh Sun & Shek (2010) pada populasi remaja China di Hong Kong. Shek mendefinisikan *positive youth development* ini sebagai atribut, aset dan potensi perkembangan yang sehat,

holistik, dan berharga pada diri remaja. Ia kemudian terus mengkaji konsep ini dan menggunakan istilah “*prosocial norm*” dan “*prosocial involvement*” menggantikan istilah “*positive norm*” dan “*opportinuties for positive social involvement*”. Konsep prososial atau perilaku menolong digunakan secara spesifik terkait norma dan keterlibatan remaja di lingkungan. Hal ini mencerminkan dan sejalan dengan nilai budaya Cina yang mengutamakan aspek kebersamaan dan kerjasama dalam kehidupan sosial masyarakatnya.

Dari beberapa definisi *positive youth development* yang telah dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa *positive youth development* adalah atribut, aset dan potensi perkembangan yang sehat, holistik dan berharga yang ada pada diri remaja.

### **2.2.2 Faktor yang memengaruhi Positive Youth Development**

Berkembangnya *positive youth development* dalam diri remaja, tidak dapat terlepas dari konteks perkembangan yaitu rumah, sekolah, *peer*, dan lingkungan.

Menurut Deane & Dutton (2020) faktor yang dapat memengaruhi *positive youth development* adalah keterlibatan sekolah serta koneksi dalam lingkungan sekolah yang aman dan mendukung, hubungan yang positif dengan teman sebaya, hubungan yang positif dalam keluarga dan keterampilan dalam mengasuh anak, secara efektif merupakan hal yang penting untuk perkembangan positif dan kesejahteraan kaum muda. Penelitian yang dilakukan oleh Luk et al. (2011) menunjukkan bahwa kebahagiaan keluarga menjadi faktor penting yang mempengaruhi berkembangnya *positive youth development* pada diri remaja. Keluarga adalah lingkungan utama yang berkontribusi dalam menentukan standar

perilaku, agen sosialisasi, dan pembentuk identitas diri remaja, (Telzer et al., 2018).

Interaksi dengan guru dan lingkungan sekolah yang menimbulkan rasa nyaman dan positif akan meningkatkan *school engagement* pada remaja, (Telzer et al., 2018). Keterlibatan dengan sekolah ini akan menumbuhkan perasaan yakin akan kemampuannya, memiliki aspirasi pendidikan dan karir yang jelas untuk masa depan, dan mendapatkan penguat untuk menunjukkan perilaku positif sehingga mendorong berkembangnya *positive youth development* pada diri remaja (Li, 2011). Peran teman sebaya sebagai pemberi dukungan dan memberi input dalam menetapkan standar perilaku bagi remaja, menjadi sistem yang memberi penguat bagi perilaku yang ditunjukkan remaja serta membentuk identitas sosial dalam diri remaja, (Telzer et al., 2018). Lin et al., (2019) menyebutkan bahwa berkembangnya *positive youth development* berkaitan dengan tersedianya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan partisipasi aktif, lingkungan yang menyebarkan norma sosial yang positif, lingkungan yang aman untuk menggali isu personal, lingkungan yang menghargai perbedaan, serta budaya yang bersifat suportif.

Dapat disimpulkan bahwa kesemua kualitas positif yang disebutkan dalam *positive youth development* memberi kemampuan bagi kaum muda untuk mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan yang dihadapi dalam interaksi dengan lingkungan, dan adapun faktor yang memengaruhi *positive youth development* adalah interaksi yang positif dengan keluarga, lingkungan, dan teman sebaya.

### 2.2.3 Dimensi Positive Youth Development

Shek mendefinisikan *positive youth development* ini sebagai atribut, aset dan potensi perkembangan yang sehat, holistik, dan berharga pada diri remaja. Ia kemudian terus mengkaji konsep ini dan menggunakan istilah "*prosocial norm*" dan "*prosocial involvement*" menggantikan istilah "*positive norm*" dan "*opportunities for positive social involvement*". Konsep *prosocial* atau perilaku menolong digunakan secara spesifik terkait norma dan keterlibatan remaja di lingkungan. Hal ini mencerminkan dan sejalan dengan nilai budaya Cina yang mengutamakan aspek kebersamaan dan kerjasama dalam kehidupan sosial masyarakatnya.

Kelima belas dimensi *positive youth development* yang dikemukakan oleh Shek, (2013) adalah sebagai Berikut :

- a. *Cognitive competence* adalah keterampilan kognitif seperti pemecahan masalah dan menetapkan tujuan.
- b. *Behavioral competence* berarti keterampilan perilaku seperti mengambil tindakan dan memberi penguatan pada pilihan perilaku dan pola tindakan yang efektif.
- c. *Self determination* adalah perasaan otonomi, berpikir mandiri, atau kemampuan untuk menyuarakan keinginannya.
- d. *Prosocial norm* berarti berkembangnya standar yang jelas dan eksplisit tentang keterlibatan dalam tindakan prososial.
- e. *Prosocial involvement* adalah aktivitas dan kegiatan untuk memberi sumbangan positif kepada kelompok.

- f. *Clear and positive identity* berarti berkembangnya pembentukan identitas yang sehat dan nilai prestasi.
- g. *Belief in future* berarti kemampuan untuk mengembangkan tujuan, pilihan, dan opsi-opsi masa depan.
- h. *Social competence* berarti keterampilan interpersonal seperti keterampilan komunikasi dan pemecahan konflik.
- i. *Emotional competence* berarti kemampuan menyadari emosi sendiri dan orang lain serta keterampilan mengelola emosi.
- j. *Moral competence* berarti kemampuan untuk membedakan benar salah, menghormati aturan, standar, dan keadilan sosial.
- k. *Self efficacy* berarti keterampilan untuk melakukan coping dan mastery.
- l. *Resiliency* berarti kemampuan beradaptasi dengan perubahan dan situasi menekan dengan cara sehat dan adaptif.
- m. *Bonding* berarti berkembangnya hubungan positif dengan orang dewasa yang sehat dan teman sebaya yang positif.
- n. *Spirituality* berarti merasakan tujuan dan makna hidup, harapan, atau keyakinan akan kekuatan yang lebih besar.
- o. *Recognition for positive behavior* berarti ketersediaan sistem yang memberi penghargaan, pengakuan, dan penguatan terhadap perilaku positif

Menurut Lerner dalam (Geldhof et al., 2015) terdapat lima aspek PYD yang disebut dengan Model 5 Cs PYD yang terdiri dari: karakter, kompetensi, koneksi, kepedulian, dan kepercayaan diri. Kemudian Sieng, dkk (2018)

berpendapat bahwa Kelima aspek tersebut mendorong munculnya aspek keenam yaitu kontribusi (Sieng et al., 2018)

Aspek *positive youth development* menurut Sieng et al., (2018) yaitu, sebagai berikut:

- a. *Character*, diartikan sebagai pengetahuan remaja yang berhubungan dengan baik dan buruknya sesuatu dan bagaimana melakukan hal yang benar.
- b. *Competence*, kompetensi diartikan sebagai kemampuan remaja untuk bekerja secara efektif disekolah dan situasi social lainnya.
- c. *Contribution*, kontribusi dijelaskan sebagai kontribusi positif remaja terhadap diri sendiri, keluarga, masyarakat dan lingkungan sekitar.
- d. *Connection*, merupakan bentuk kerja sama remaja dengan orang tua, guru, teman sebaya, keluarga atau masyarakat
- e. *Caring*, adalah bagaimana remaja memiliki rasa kasih sayang dan menjunjung tinggi keadilan sosial.
- f. *Confidence*, yaitu kepercayaan diri remaja terhadap kemampuannya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dimensi *positive youth development* yang dikemukakan oleh Shek (2013).

## 2.3 Hubungan antara *Positive Youth Development* dengan Adaptabilitas

### Karir

Adaptabilitas karir dikonsepsikan sebagai suatu kemampuan individu untuk mempersiapkan diri guna menyesuaikan diri dalam menghadapi suatu tugas baik yang bisa diprediksi maupun yang tidak bisa diprediksi, yang dapat ditimbulkan dari perubahan dalam kondisi kerja, (Savickas & Porfeli, 2012). Savickas juga menambahkan bahwa 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, (Brown & Lent, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Azhar & Aprilia (2018) tentang hubungan antara kecerdasan emosi dengan adaptabilitas karir menunjukkan terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosi dengan adaptabilitas karir pada sarjana di Banda Aceh, semakin tinggi kecerdasan emosi, maka semakin tinggi adaptabilitas karir.

Kemudian Nurrokhmah & Kuncoro (2021) meneliti tentang hubungan kecerdasan spiritual dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual dengan adaptabilitas karir. Hal ini berarti semakin tinggi kecerdasan spiritual maka semakin tinggi pula adaptabilitas karir yang dimiliki mahasiswa. Penelitian yang dilakukan oleh Giffari & Suhariadi (2017) yang meneliti tentang pengaruh *social support* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, menemukan hasil bahwa *social support*

berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karir, yang artinya semakin tinggi tingkat *social support* yang didapatkn seseorang maka semakin tinggi pula tingkat adaptabilitas karir.

(Mahardika & Kistyanto, 2020) melakukan penelitian tentang pengaruh kepribadian proaktif terhadap kesuksesan karir melalui adaptabilitas karir, hasil dari penelitian ini adalah kepribadian proaktif berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap adaptabilitas karir pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Surabaya. Hal ini menandakan karyawan dengan kepribadian proaktif yang tinggi maka adaptabilitas karirnya juga akan meningkat. Angela & Gunawan (2021) meneliti tentang hubungan dukungan keluarga dengan adaptabilitas karir pada siswa SMA di Jakarta menemukan hasil bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara dukungan keluarga dengan adaptabilitas karir, artinya semakin tinggi tingkat dukungan orang tua, maka adaptabilitas karir juga semakin tinggi, dan sebaliknya semakin rendah deukungan orang tua, maka adaptabilitas karir cenderung semakin rendah. Dukungan orang tua memberikan sumbangan sebesar 7% terhadap adaptabilitas karir.

Selain itu Zulfiani et al., (2020) juga meneliti tentang hubungan dukungan keluarga dengan adaptabilitas karir, dan menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara dukungan keluarga dan kemampuan beradaptasi karir. Dukungan keluarga berkontribusi 18,5% untuk kemampuan beradaptasi karir. Hal ini menunjukkan bahwa keluarga memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mengembangkan kemampuan beradaptasi karir mahasiswa.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurjamil & Indianti (2022) tentang resiliensi sebagai mediator dalam hubungan antara kepribadian proaktif dan

adaptabilitas karir siswa SMK selama *covid-19*, menemukan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepribadian proaktif dan adaptabilitas karir pada siswa SMK di Indonesia dan resiliensi memediasi secara parsial hubungan antara kepribadian proaktif dengan adaptabilitas karir siswa SMK di Indonesia.

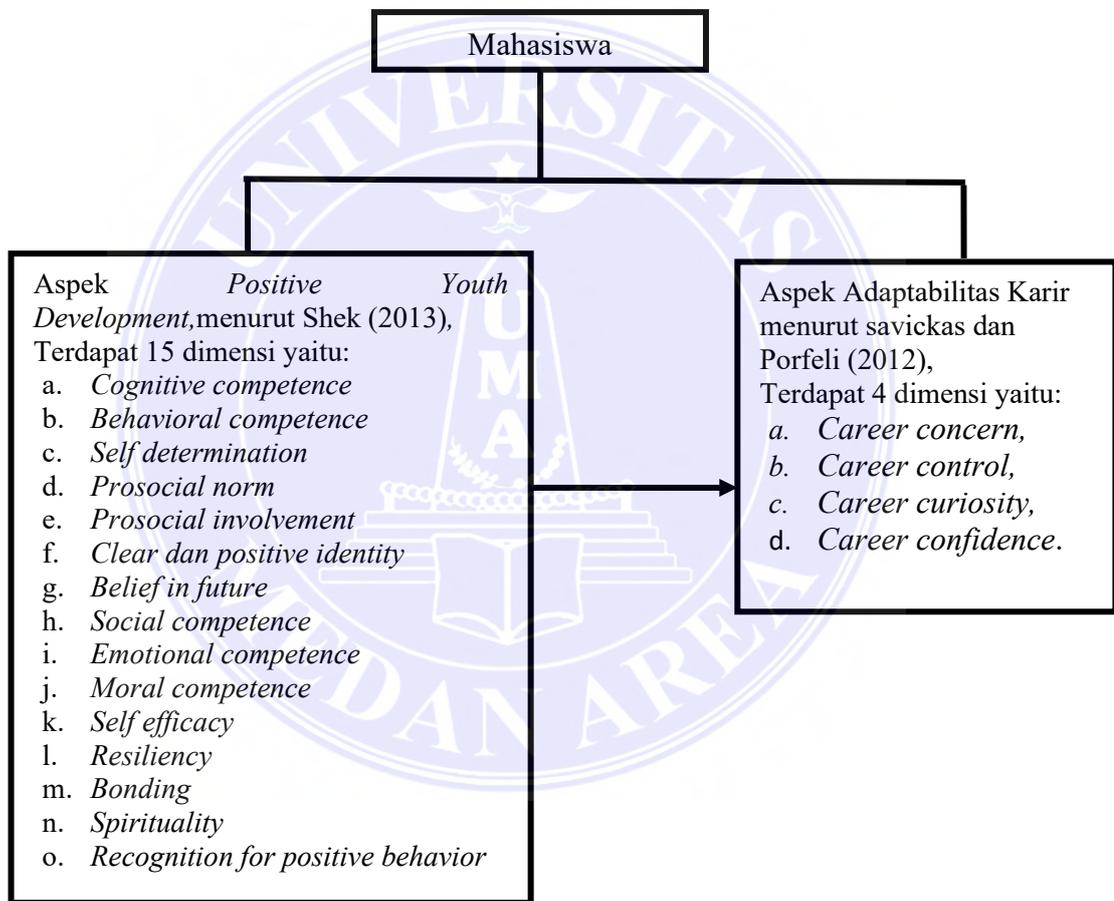
Pada masa kini, banyak ditemukan peminatan-peminatan yang mengaitkan perkembangan karir dengan perkembangan kaum muda yang positif. Studi-studi interdisiplin menunjukkan bukti-bukti dan dampak-dampak perkembangan karir terhadap kesejahteraan dan perkembangan pemuda. Penelitian - penelitian di Amerika juga mengindikasikan bahwa adaptabilitas karir merupakan tanda pencapaian kesuksesan pada remaja yang secara langsung berhubungan dengan perkembangan remaja yang positif, (Skorikov & Vondracek, 2007). Perkembangan tersebut berkaitan antara lain dengan orientasi karir yang positif dan persiapan karir yang lebih baik, (Gunawan, 2012).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *positive youth development* memiliki hubungan dengan adaptabilitas karir lewat berbagai dimensi yang ada di dalamnya, seperti kecerdasan emosi, resiliensi, *sosial support*, kecerdasan spiritual dan kepribadian proaktif yang merupakan asset berharga dalam diri individu yang dapat memengaruhi kemampuan adaptabilitas karir seseorang.

## 2.4 Kerangka Konseptual

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan *Positive Youth Development* dengan adaptabilitas karir. Adapun untuk mengungkap hubungan *Positive Youth Development* dengan Adaptabilitas Karir, peneliti menggunakan Teori dari Shek (2013) untuk aspek *Positive Youth Development* dan Teori dari Savickas & Porfeli (2012) untuk Adaptabilitas Karir.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

##### 3.1.1. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan mulai tanggal 23 Desember 2022 – 28 Februari 2023. Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, yang terletak di dua lokasi dengan sebutan kampus I dan kampus II.

##### 3.1.2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, yang terletak di dua lokasi dengan sebutan kampus I dan kampus II. Kampus I merupakan kampus utama yang beralamat di jalan kolam No.1 Medan Estate, Medan. Sedangkan Kampus II berada di jalan Setia Budi No. 79B Medan. Adapun mahasiswa yang menjadi subjek dalam penelitian ini merupakan mahasiswa stambuk 2019 yang sudah memasuki semester akhir, subjek berjumlah 286 orang yang diambil dari 6 kelas yaitu kelas A1, A2, A3, B1, B2, dan C.

##### a. Sejarah Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Latar belakang mendirikan Universitas Medan Area, adalah sebagai salah satu wujud penjabaran UUD 1945 yaitu turut serta mencerdaskan kehidupan bangsa serta merupakan wadah penampungan aspirasi dan hasrat masyarakat yang terus berkembang untuk menikmati pendidikan tinggi. Nama Universitas Medan Area diambil sebagai penghargaan atas perjuangan mempertahankan kemerdekaan oleh pejuang-pejuang 1945 di sekitar kota Medan yang lebih dikenal dengan nama “Pejuang-Pejuang Medan Area”.

Pada tahun akademik 1985/1986, Universitas Medan Area membuka Fakultas baru yaitu Fakultas Psikologi. Fakultas ini merupakan satu-satunya Fakultas Psikologi di luar pulau Jawa. Pada tahun akademik pertamanya Fakultas ini menampung 204 orang mahasiswa. Pada hakekatnya program pendidikan Psikologi merupakan pendidikan sarjana (strata satu) dengan masa studi 4 sampai 5 tahun (8 sampai 9 semester) atau sampai pada penyelesaian karya ilmiah berupa skripsi.

Pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area memiliki orientasi minat khusus yang terdapat dalam 4 (empat) konsentrasi bagian yaitu:

1. Psikologi Industri dan Organisasi
  2. Psikologi Perkembangan
  3. Psikologi Pendidikan
  4. Psikologi Klinis
- b. Visi dan Misi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Visi Universitas Medan Area dalam menghadapi tuntutan dan perubahan di era globalisasi yaitu, pada tahun 2025 menjadi Universitas yang unggul di bidang akademik dalam menghasilkan lulusan yang inovatif, berkepribadian, dan mandiri.

Adapun isi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, yaitu sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan layanan pendidikan berbasis kompetensi dengan memberi pengetahuan dan keterampilan dalam setiap bidang ilmu Psikologi dan karakter.

2. Mengembangkan dan menyebarluaskan, ilmu Psikologi berdasarkan penelitian ilmiah.
3. Mengembangkan budaya kewirausahaan dan kemandirian
4. Melaksanakan kerjasama dan pengabdian kepada masyarakat
5. Menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dalam menjalankan tugas berdasarkan agama, moral, etika dan Pancasila

## 3.2 Bahan dan Alat

### 3.2.1 Bahan

Adapun bahan-bahan yang digunakan dalam penelitian ini berupa kertas, pulpen, dan internet untuk pencarian referensi dan informasi.

### 3.2.2 Alat

Alat atau instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini berupa skala psikologi atau angket yang akan disebar secara langsung dan melalui *google form*. Ada dua skala psikologi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala adaptabilitas karir dan skala *positive youth development*.

#### a. Adaptabilitas Karir

Skala yang dipakai dalam mengukur adaptabilitas karir pada subjek penelitian adalah dengan menggunakan *Career Adapt-Abilities Scale Indonesian Form (CAAS- Indonesian Form)* yang telah diadaptasi oleh Sulistiani et al., (2018), dimana formulir CAAS-Indonesia dikembangkan berdasarkan CAAS International Form 2.0 Savickas & Porfeli, (2012) yang terdiri atas 4 dimensi yaitu yaitu kepedulian karir (*concern*), pengendalian karir (*control*), keingintahuan karir (*curiosity*), keyakinan

karir (*confidence*). Di bawah ini disajikan tabel kisi – kisi skala adaptabilitas karir.

Tabel 1.. Kisi-kisi skala adaptabilitas karir

No.	Aspek	Aitem	Jumlah
1	<i>Concern</i>	1,2,3,4,5,6	6
2	<i>Control</i>	7,8,9,10,11,12	6
3	<i>Confidence</i>	13,14,15,16,17,18	6
4	<i>Curiosity</i>	19,20,21,22,23,24	6
Total			24

Terdiri dari 24 item untuk menilai kemampuan adaptabilitas karir

individu yang masing-masing dimensi terdiri dari 6 butir aitem. Keseluruhan aitem dalam skala ini adalah aitem *favorable*. Untuk mengukur skala ini digunakan skala likert dengan 5 pilihan jawaban yaitu sangat sesuai (5), sesuai (4), agak sesuai (3), tidak sesuai (2), sangat tidak sesuai (1).

Untuk menguji konsistensi pengelompokan indikator adaptabilitas karir berdasarkan konstruk teoritis ketika diterapkan pada sampel siswa Indonesia digunakan *Confirmatory factor analysis* (CFA). CFA menunjukkan bahwa data CAAS-Indonesian Form konsisten dengan konstruk teoritis saat diterapkan pada siswa indonesia. Indeks kecocokan model adalah sebagai berikut:  $\chi^2 = 494,23$ ;  $df=128$ ;  $p .05$ ;  $RMSEA= .06$ ;  $GFI= 0,87$ ;  $AGFI= 0,84$ ;  $CFI= 0,98$ .

#### b. *Positive Youth Development*

Skala yang dipakai dalam mengukur *Positive Youth Development* pada subjek penelitian adalah *Chinese Positive Youth Development Scale* yang dikembangkan pada populasi remaja Hongkong (Shek et al., 2007) dan telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh (Lubis et al., 2021) .

Skala ini terdiri dari 15 indikator yaitu *cognitive competence, behavioral competence, self determination, prosocial norm, prosocial involvement, clear and positive identity, belief in future, emotional competence, social competence, moral competence, self efficacy, resilience, bonding, spiritual, dan recognition for positive behavior.*

Tabel 2. Kisi-kisi skala *positive youth development*

No.	Indikator	Item Favourable	Item Unfavourable	Jumlah
1	<i>Behavior competence</i>	1,16, 31,46,61,74		6
2	<i>Cognitive competence</i>	2,17,32,47,62	75	6
3	<i>Self determination</i>	3,18,33,48,63		5
4	<i>Prosocial norm</i>	4,19,34,49,64		5
5	<i>Prosocial involvement</i>	5,20,35,50,		4
6	<i>Clean &amp; positive identity</i>	6,21,36,51,65,74,85		7
7	<i>Belief in future</i>	7,22,37	52,66,77,86	7
8	<i>Social competence</i>	10,25,49,55,69,80,87		7
9	<i>Emotional competence</i>	11,26,41,56,70,81		6
10	<i>Moral competence</i>	12,27,42,57,7,82		6
11	<i>Self efficacy</i>	83,88	13,28,43,58,72	7
12	<i>Resilience</i>	9,24,39,54,68,79		6
13	<i>Bonding</i>	8,23,38,53,67,78		6
14	<i>Spiritual</i>	29,58,84	14,44,,73,89	7
15	<i>Recog. For. Positive behavior</i>	15,30,45,60		4
		Total		89

Skala ini terdiri dari 89 aitem dengan 5 pilihan jawaban yaitu sangat setuju (5), setuju (4), agak setuju (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1) untuk aitem *favorable* dan sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), agak setuju (3), setuju (4) dan sangat setuju (5) untuk aitem *unfavorable*. Indikator validitas isi skala senilai  $CVI = 0.92$  dan indikator fitness menunjukkan  $\chi^2 = 229.746$ ;  $p = 0.000$ ;  $RMSEA = 0.075$ ;  $CFI = 0.956$ ;  $TLI = 0.935$ .

Seluruh indikator dinilai layak untuk dipakai sehingga 89 item skala digunakan dalam pengukuran. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa skala positive youth development ( $\alpha = 0.894$ ) tergolong reliabel. Dengan demikian, alat ukur ini dinilai layak untuk mengukur variabel *positive youth development*, maka dari itu peneliti memutuskan untuk tidak menghapus ataupun mengganti aitem.

### 3.3. Metodologi Penelitian

#### 3.3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan desain penelitian korelasional. Penelitian korelasional adalah penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, (Murima et al., 2019).

#### 3.3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu:

- a. Variabel Bebas (X): *Positive Youth Development*
- b. Variabel Terikat (Y) : Adaptabilitas Karir

#### 3.3.3. Defenisi Operasional Penelitian

- a. Adaptabilitas Karir

Adaptabilitas karir merupakan sumber daya kemampuan individu dalam melakukan adaptasi atau penyesuaian terhadap berbagai situasi baik yang dapat diprediksi maupun yang tidak terprediksi dalam melakukan perencanaan dan penyusunan strategi pengembangan karir. Adaptabilitas karir diukur berdasarkan 4 dimensi yaitu kepedulian (*concern*),

pengendalian (*control*), keingintahuan (*curiosity*) dan keyakinan (*confidence*).

Adaptabilitas karir diungkap melalui jumlah skor total pada skala dengan asumsi semakin tinggi jumlah skor, maka semakin tinggi pula tingkat adaptabilitas karir. Sebaliknya, semakin rendah jumlah skor, maka semakin rendah pula tingkat adaptabilitas karir.

#### b. *Positive Youth Deverlopment*

*Positive Youth Development* adalah persepsi individu mengenai atribut, aset, dan potensi perkembangan remaja yang sehat, holistik, dan berharga. *positive youth development* diukur berdasarkan tingkat kesesuaian individu terhadap kemampuan *cognitive competence, behavioral competence, self determination, prosocial norm, prosocial involvement, clear and positive identity, belief in future, social competence, emotional competence, moral competence, self efficacy, resilience, bonding, spiritual, dan recognition for positive behavior*. *positive youth development* diungkap melalui jumlah skor total pada skala dengan asumsi semakin tinggi jumlah skor, maka semakin tinggi tingkat *positive youth development*. Sebaliknya semakin rendah jumlah skor, maka semakin rendah pula tingkat *positive youth development*.

### 3.3.4. Validitas dan Reliabilitas

#### a. Validitas

Sebuah tes dikatakan valid apabila tes tersebut mengukur apa yang hendak diukur (Sandu & Sodik, 2015). Alat ukur dapat dikatakan valid

apabila kemampuan alat ukur itu mampu mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat.

### 1. Skala *Career Adaptability*

Untuk menguji konsistensi pengelompokan indikator adaptabilitas karir berdasarkan konstruk teoritis ketika diterapkan pada sampel siswa Indonesia digunakan *Confirmatory factor analysis* (CFA). CFA menunjukkan bahwa data CAAS-Indonesian Form konsisten dengan konstruk teoritis saat diterapkan pada siswa Indonesia. Indeks kecocokan model adalah sebagai berikut:  $\chi^2 = 494,23$ ;  $df=128$ ;  $p .05$ ;  $RMSEA= .06$ ;  $GFI= 0,87$ ;  $AGFI= 0,84$ ;  $CFI= 0,98$ . Semua item merupakan indikator kuat dari kemampuan beradaptasi karir sehingga keseluruhan item dapat dianggap layak digunakan.

### 2. Skala *Positive Youth Development*

Skala *positive youth development* diuji validitasnya dengan indikator validitas isi skala positif youth development senilai  $cvi= 0.92$  dan indikator *fitness* menunjukkan  $\chi^2 = 229.746$ ;  $p = 0.000$ ;  $rmsea = 0.075$ ;  $cfi = 0.956$ ;  $tli = 0.935$ . Seluruh indikator dinilai layak untuk dipakai sehingga 89 item skala digunakan dalam pengukuran.

## b. Reliabilitas

Menurut Azwar (dalam Siyoto, 2015) reliabilitas berhubungan dengan akurasi instrumen dalam mengukur apa yang diukur, kecermatan hasil ukur dan seberapa akurat seandainya dilakukan pengukuran ulang. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan

pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur belum berubah.

#### 5. Skala *Career Adaptability*

CAAS yang diadaptasi oleh (Sulistiani et al., 2018) memiliki estimasi reliabilitas Cronbach alfa sebesar 0,91. Dengan demikian alat ukur layak untuk digunakan dalam penelitian.

#### 6. Skala *Positive Youth Development*

Skala *positive youth development* yang diadaptasi oleh (Lubis et al., 2021), menunjukkan bahwa skala *positive youth development* ( $\alpha = 0.894$ ) tergolong reliabel. Dengan demikian, alat ukur ini dinilai layak untuk mengukur variabel *positive youth development*,

### 3.3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis Korelasi Product Moment dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (*Positive Youth Development*) dengan satu variabel tergantung (adaptabilitas karir).

Sebelum data dianalisis dengan teknik analisis *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

- a. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal. Uji normalitas digunakan untuk mengkaji apakah data sampel dari populasi mengikuti suatu distribusi normal statistik atau tidak.

- b. Uji Linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat.

### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sandu & Sodik, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah Mahasiswa Psikologi Universitas Medan Area stambuk 2019. Dimana mahasiswa stambuk 2019 telah memasuki semester 7 atau dapat dikatakan telah memasuki tahun-tahun akhir masa kuliah, yang sebentar lagi akan mengalami masa transisi dari masa sekolah/kuliah, ke dunia kerja. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 356 orang.

#### 3.4.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013). Sampel dalam penelitian ini adalah Mahasiswa Psikologi Universitas Medan Area stambuk 2019 berjumlah 286 orang.

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah teknik *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (Sugiyono, 2013). Alasan peneliti menggunakan total sampling ialah karena peneliti ingin mendapatkan data yang lebih *representative*.

### 3.5. Prosedur Kerja

#### 3.5.1. Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian. Administrasi penelitian yang dipersiapkan berupa surat untuk perizinan penelitian dan surat selesai penelitian. Surat pengantar izin penelitian di keluarkan oleh pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area pada tanggal 20 Desember 2022 dengan nomor surat 1743/FPSI/01.10/XII/2022 yang kemudian peneliti serahkan kepada pihak Rektorat Universitas Medan Area untuk mendapatkan surat izin penelitian. Surat izin penelitian di terima pada tanggal 23 Desember 2022 dengan nomor surat 2257/UMA/B/01.7/XII/2022.

Setelah mendapatkan surat izin penelitian, peneliti langsung melakukan penelitian di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Setelah pengambilan data selesai dilakukan, peneliti meminta bukti surat selesai pengambilan data ke Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, surat tersebut dikeluarkan pada tanggal 08 Maret 2023 dengan nomor surat 475/UMA/B/01.7/III/2023.

#### 3.5.2. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Sebelum penelitian dilakukan, peneliti terlebih dahulu mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan. Peneliti menggunakan alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale Indonesian Form* yang di adaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh (Sulistiani et al., 2018), dan Skala *Chinese Positive Youth Development Scale* yang di adaptasi ke dalam bahasa Indonesia Oleh (Lubis et al., 2021). Sebelum kedua alat ukur tersebut digunakan, terlebih dahulu peneliti meminta izin kepada pemilik alat ukur tersebut melalui email.

### 3.5.3. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini mulai dilaksanakan pada tanggal 23 Desember 2022 sampai tanggal 28 Februari 2023 di kampus I dan kampus II Universitas Medan Area. Pengambilan data dalam penelitian ini diambil dari keseluruhan populasi, yaitu seluruh mahasiswa Psikologi Universitas Medan Area stambuk 2019 yang dilakukan di tengah-tengah jam perkuliahan. Sebelum memulai mengambil data peneliti memperkenalkan diri terlebih dahulu kemudian peneliti menyebarkan angket lalu memberikan instruksi kepada subjek untuk membaca *informed consent*, setelah selesai subjek diminta memberikan persetujuan, lalu peneliti menjelaskan cara pengisian identitas diri dan pengisian angket. Waktu yang dibutuhkan mahasiswa dalam pengisian angket berkisar antara 10-15 menit. Setelah mahasiswa selesai mengisi angket, peneliti memberikan hadiah sebagai ucapan terimakasih.

Selain melakukan penyebaran angket secara langsung ke setiap kelas, peneliti juga menyebarkan angket melalui *google form*, dikarenakan cukup banyak mahasiswa yang tidak datang saat peneliti melakukan penelitian, sehingga agar peneliti dapat menjangkau seluruh mahasiswa, maka peneliti memutuskan untuk mengirimkan *google form* ke seluruh grup kelas mahasiswa stambuk 2019. Adapun jumlah data yang terkumpul dalam penelitian ini sebanyak 286 orang. Sampel yang didapat tidak mencakup keseluruhan populasi, hal ini dikarenakan hanya 286 orang yang bersedia untuk berpartisipasi menjadi subjek dan sisanya 70 orang mahasiswa tidak bersedia untuk menjadi subjek dalam penelitian ini dengan alasan sedang tidak punya banyak waktu, dan tidak memberi respon.

## BAB V

### SIMPULAN dan SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka terdapat beberapa hal yang dapat peneliti simpulkan dari penelitian ini, yaitu:

1. Terdapat hubungan yang positif antara variabel *positive youth development* dengan adaptabilitas karir, Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0,764 dan dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Artinya semakin tinggi skor PYD maka semakin tinggi pula adaptabilitas karirnya. Koefisien determinasi antara variabel x dengan variabel Y memiliki nilai sebesar 0.583, artinya variabel PYD memberikan kontribusi sebesar 58,3 % terhadap adaptabilitas karir.
2. Berdasarkan perbandingan mean empirik dan mean hipotetik dari kedua variabel, maka dapat disimpulkan bahwa PYD berada pada kategori sedang, yakni dengan (mean empirik = 292,09, mean hipotetik 267). Selanjutnya, nilai mean dari variabel adaptabilitas karir berada pada kategori sangat tinggi, yakni dengan (mean empirik = 99,82, mean hipotetik = 72).

## 5.2 Saran

### 1. Bagi Mahasiswa

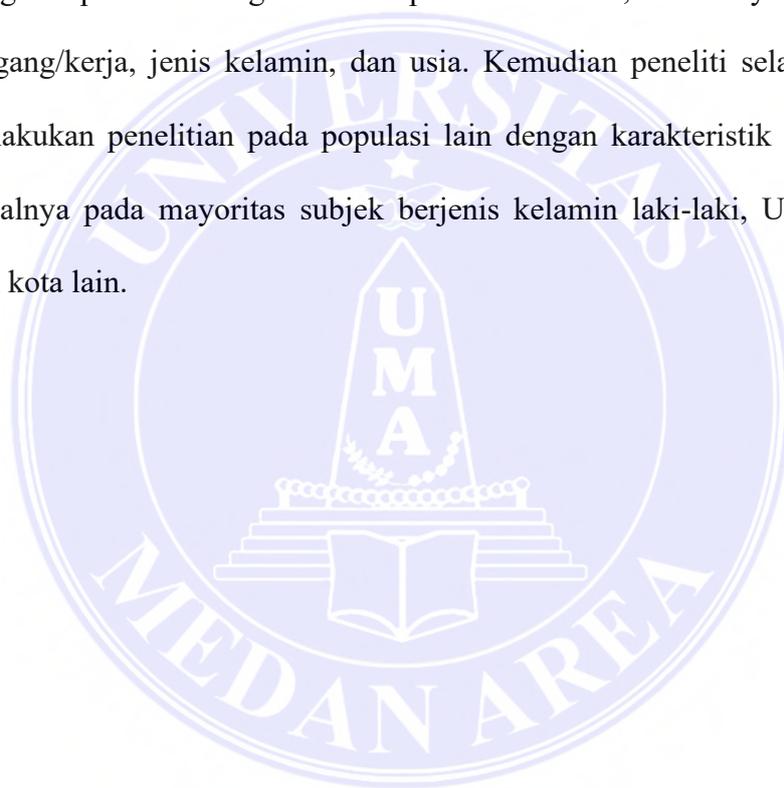
Adaptabilitas karir memiliki peran yang penting dalam membantu individu menghadapi tantangan masa transisi dari dunia kuliah ke dunia kerja. Mahasiswa yang sudah memiliki kemampuan adaptabilitas karir yang baik tetap harus terus mempelajari keterampilan baru, pengetahuan baru, dan terbuka terhadap informasi baru, agar tetap bisa relevant, karena perubahan merupakan suatu hal yang pasti terjadi. Selain itu, mahasiswa juga dapat membangun relasi dengan, terlibat dalam lingkungan yang positif. Bagi mahasiswa yang kemampuan adaptabilitas karir kurang baik, atau sedang, dapat meningkatkan kemampuan adaptabilitas karir dengan cara mengikuti bimbingan karir, kursus/pelatihan karir.

### 2. Bagi Fakultas Psikologi

Adapun saran bagi pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area adalah dengan mengembangkan program-program yang dapat mempertahankan adaptabilitas karir mahasiswa, dan memperluas wawasan mahasiswa tentang dunia kerja, dengan seminar maupun program pelatihan yang berkaitan dengan kompetensi/skill yang dibutuhkan untuk menghadapi dunia kerja. selain itu Fakultas Psikoogi juga dapat memfasilitasi organisasi ataupun lingkungan yang positif untuk mahasiswa dengan memberi pendampingan maupun penyuluhan misalnya tentang pengembangan soft skill kepada organisasi yang sudah ada, agar dapat memberi manfaat dan menjadi lingkungan yang positif bagi para mahasiswa.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian terkait adaptabilitas karir, misalnya dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda seperti menggunakan metode eksperimen, komparatif ataupun kualitatif, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam dan luas mengenai adaptabilitas karir, atau dapat meneliti mengenai faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi adaptabilitas karir, misalnya pengalaman magang/kerja, jenis kelamin, dan usia. Kemudian peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian pada populasi lain dengan karakteristik yang berbeda, misalnya pada mayoritas subjek berjenis kelamin laki-laki, Universitas lain dan kota lain.



## DAFTAR PUSTAKA

- Airlanda, P. (2021). Jurnal basicedu. *Jurnal Basicedu*, 5(3), 1683–1688.
- Angela, G., & Gunawan, W. (2021). Hubungan antara Dukungan Orang Tua dengan Adaptabilitas Karier pada Siswa SMA di Jakarta. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 5(2), 232–248. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v5i2.3637>
- Azhar, R., & Aprilia, E.D. (2018). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dan Adaptabilitas Karir Pada Sarjana Di Banda Aceh. *Journal of Psychological Science and Profession*, 2(2), 173–178. <https://doi.org/10.24198/JPSP.V2I2.17691>
- Baenanda, L. (2019). *Mengenal lebih jauh Revolusi Industri 4.0 – BINUS University*. Binus Ac.Ic. <https://binus.ac.id/knowledge/2019/05/mengenal-lebih-jauh-revolusi-industri-4-0/>
- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., & Sartori, R. (2017). Career adaptability as a strategic competence for career development: An exploratory study of its key predictors. *European Journal of Training and Development*, 41(1), 67–82. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2016-0049>
- Brown, S. D., & Lent, R. w. (2013). *Career Developmet and Counseling Putting Theory and Research to Work* (B. S. D. and L. R. W (ed.); Second edi). John Wiley & Sons, Inc.
- Burkhard, B. M., Robinson, K. M., Murray, E. D., & Lerner, R. M. (2020). Positive Youth Development: Theory and Perspective. *The Encyclopedia of Child and Adolescent Development*, 1–12. <https://doi.org/10.1002/9781119171492.wecad310>
- Buyukgoze-kavas, A. (2016). *Predicting Career Adaptability From Positive Psychological Traits*. 64(June), 114–125. <https://doi.org/10.1002/cdq.12045>
- Cahyawulan, W., & Wahyuni, E. (2021). Optimisme, Kepuasan Hidup, dan Resiliensi terhadap Adaptabilitas Karier Remaja dari Kelas Sosio-ekonomi Bawah. *Jurnal Penelitian Bimbingan Dan Konseling*, 6(1), 39–43. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JPBK/article/view/12077>
- Catalano, R. F., Skinner, M. L., Alvarado, G., Kapungu, C., Reavley, N., Patton, G. C., Jessee, C., Plaut, D., Moss, C., Bennett, K., Sawyer, S. M., Sebnay, M., Sexton, M., Olenik, C., & Petroni, S. (2019). Positive Youth Development Programs in Low- and Middle-Income Countries: A Conceptual Framework and Systematic Review of Efficacy. *Journal of Adolescent Health*, 65(1), 15–31. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2019.01.024>
- Coetzee, M., & Harry, N. (2013). Emotional intelligence as a predictor of employees ' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 1–8. <https://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.

<https://doi.org/10.1177/0081246314546346>

- Deane, K., & Dutton, H. (2020). The Factors that Influence Positive Youth Development and Wellbeing: Key Concepts, Contemporary International Debates and a Review of the Issues for Aotearoa New Zealand Research, Policy and Practice. *Educatin and Socia Work, July*.
- Desi, C. S. (2022). *80 Persen Mahasiswa Bekerja Tidak Sesuai Jurusan, Ini 4 Alasannya Halaman all - Kompas.com*. Kompas.Com. <https://www.kompas.com/edu/read/2022/11/07/090548371/80-persen-mahasiswa-bekerja-tidak-sesuai-jurusan-ini-4-alasannya?page=all>
- Dluha, M. S., Suminar, D. R., & Hendriyani, W. (2020). Pengaruh Adversity Quotient Dan Dukungan Sosial Terhadap Adaptasi Karir Siswa Di SMK “X” Gresik. *Media Ilmiah Psikologi, 18*, 49–57.
- Ebenehi, A. S., Rashid, A. M., & Bakar, A. R. (2016). Predictors of career adaptability skill among higher education students in Nigeria. *International Journal for Research in Vocational Education and Training, 3*(3), 212–229. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.3.3.3>
- Geldhof, G. J., Bowers, E. P., Johnson, S. K., Hershberg, R. M., Hillard, L., Lerner, J. V., & Lerner, R. M. (2015). Relational developmental systems theories of positive youth development: Methodological issues and implications. *Handbook of Developmental Systems Theory and Methodology, November 2016*, 66–94.
- Giffari, N., & Suhariadi, F. (2017). Pengaruh Social Support Terhadap Career Adaptability Pada. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*. <http://url.unair.ac.id/cf758369>
- Han, H., & Rojewski, J. W. (2015). Gender-Specific Models of Work-Bound Korean Adolescents’ Social Supports and Career Adaptability on Subsequent Job Satisfaction. *Journal of Career Development, 42*(2), 149–164. <https://doi.org/10.1177/0894845314545786>
- Husna, H. A., Mayangsari, M. D., Psikologi, P. S., Kedokteran, F., & Mangkurat, U. L. (2017). Gangguan Low Vision. *Jurnal Ecopsy, volume 4 N*, 85–95.
- Idris, M. (2018). *Industri 4.0, Untuk Apa?* Detikfinance. <https://finance.detik.com/industri/d-4144807/industri-40-untuk-apa>
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior, 81*(3), 395–408. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2012.10.003>
- Lin, L. M., Tung, T. H., & Yeh, M. Y. (2019). Examining determinants of sexual behavior among indigenous adolescents in Taiwan. *Medicine (United States), 98*(19). <https://doi.org/10.1097/MD.0000000000015562>
- Lubis, R., Agustiani, H., Hinduan, Z. R., & Jatnika, R. (2021). *Qualitative Research: Family Function and Sexual Intention Based on Theory of*

*Planned Behavior on Middle Adolescents in Medan.* 535, 768–772.

- Mahardika, M. D., & Kistyanto, A. (2020). Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Kesuksesan Karier melalui Adaptabilitas Karier. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 22(2), 185–195.
- Mamahit, H. C. (2014). Hubungan Antara Determinasi Diri Dan Kemampuan Pengambilan Keputusan Karir Siswa Sma. *Jurnal Psiko-Edukasi*, 12(2), 90–100. <http://ojs.atmajaya.ac.id/index.php/fkip/article/view/297>
- McKinsey & Company. (2019). *Otomasi dan masa depan pekerjaan di Indonesia. Pekerjaan yang hilang, muncul dan berubah*, 1–5.
- Monteiro, S., & Almeida, L. S. (2015). The relation of career adaptability to work experience, extracurricular activities, and work transition in Portuguese graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 91(September 2015), 106–112. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.006>
- Mukrimaa, S. S., Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., YULIA CITRA, A., Schulz, N. D., Taniredja, T., Faridli, E. M., & Harmianto, S. (2018). *Metodologi Penelitian* (I. Ismail (ed.)). Gunadarma Ilmu.
- Murray, S. (2019). *Apakah kecerdasan beradaptasi alias “AQ” lebih penting ketimbang IQ dalam dunia kerja? - BBC News Indonesia*. BBC Work Life. <https://www.bbc.com/indonesia/vert-cap-50413788>
- Nurjamil, E. L., & Indianti, W. (2022). *Ta ' dib : Jurnal Pendidikan Islam*. 10(2). <https://doi.org/10.29313/tjpi.v10i1.6999>
- Nurrokhmah, A. R., & Kuncoro, J. (2021). Hubungan antara Kecerdasan Spiritual dengan Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang. *Psisula*, 3(November), 244–253.
- Sandu, S., & Sodik, M. A. (2015). Dasar Metodologi Penelitian Dr. Sandu Siyoto, SKM, M.Kes M. Ali Sodik, M.A. 1. *Dasar Metodologi Penelitian*, 1–109.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Savickas, M. L., & Suzanne, S. (2016). Vocational psychology, overview. *The Curated Reference Collection in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*, May 2016, 460–470. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-809324-5.05746-1>
- Shek, D. T. L. (2013). Sexual behavior and intention to engage in sexual behavior in junior secondary school students in Hong Kong. *Journal of Pediatric and Adolescent Gynecology*, 26(3 SUPPL), S33–S41. <https://doi.org/10.1016/j.jpag.2013.03.013>
- Sieng, M., Cloutier, S., & Irimata, K. (2018). Positive Youth Development Sustainability Scale (PYDSS): The development of an assessment tool. *Journal of Social Change*, 10(1), 81–97.

<https://doi.org/10.5590/josc.2018.10.1.07>

- Stephens, C. (2015). The Job Hunt. *Educational Horizons*, 93(4), 5–5. <https://doi.org/10.1177/0013175x15579641>
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. Alfabeta.
- Sulistiani, W., Rahmania, A. M., Universitas, F. P., & Tuah, H. (2021). Hubungan Optimism Dengan Career Adaptability Mahasiswa Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi Talenta*, 7(1). <https://doi.org/10.26858/talenta.v7i1.23749>
- Sulistiani, W., Suminar, D. R., & Hendriani, W. (2018). The Career Adaptabilities Scale- Indonesian Form: Psychometric. *The 4th International Conference on Education*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/DOI:10.17501/24246700.2018.4201>
- Telzer, E. H., van Hoorn, J., Rogers, C. R., & Do, K. T. (2018). Social Influence on Positive Youth Development: A Developmental Neuroscience Perspective. *Advances in Child Development and Behavior*, 54(January), 215–258. <https://doi.org/10.1016/bs.acdb.2017.10.003>
- TL Shek, D., Diya, D., Xiaoqin, Z., & Wenyu, C. (2019). Positive youth development: current perspectives. *Adolescent Health, Medicine, and Therapeutic*, 131–141.
- Wen, Y., Liu, F., Pang, L., & Chen, H. (2022). Proactive Personality and Career Adaptability of Chinese Female Pre-Service Teachers in Primary Schools: The Role of Calling. *Sustainability 2022, Vol. 14, Page 4188*, 14(7), 4188. <https://doi.org/10.3390/SU14074188>
- Zulfiani, H., Khaerani, N. M., & Sosial, F. I. (2020). Interrelation between Career Adaptability and Family Support , Gender and School Type. *Jurnal Psikologi Integratif*, 8(2).



**LAMPIRAN A**  
**ALAT UKUR PENELITIAN**

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Selamat pagi / siang / sore

Teman-teman yang saya hormati

Perkenalkan saya Rizki Amaliyana mahasiswa Universitas Medan Area yang saat ini sedang menyusun tugas akhir. Untuk itu saya memohon bantuan anda untuk bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi skala penelitian. Lewat penelitian ini izinkan saya untuk belajar dari pengalaman anda ketika menjalani kehidupan sehari-hari dan juga persepsi mengenai potensi dalam diri anda, serta hubungan anda dengan lingkungan keluarga, dan teman-teman disekitar anda. Keikutsertaan anda dalam penelitian ini bersifat sukarela dan tidak ada paksaan dari peneliti.

Adapun resiko yang anda rasakan adalah kemungkinan anda merasa tidak nyaman, mengingat skala yang diberikan memiliki jumlah aitem yang cukup banyak, dan penelitian akan dilakukan di jam perkuliahan, sehingga waktu belajar anda akan sedikit terganggu. Manfaat bagi anda adalah lewat pengisian skala ini, dapat membantu anda untuk melakukan muhasabah diri, sehingga anda dapat lebih memahami diri anda sendiri, dan hidup anda kedepannya. Pengisian skala akan membutuhkan waktu kurang lebih 30 menit. Jawaban-jawaban yang anda berikan tidak ada yang benar/salah, sehingga anda tidak perlu ragu saat menjawabnya, jawablah setiap pernyataan sesuai dengan kondisi anda saat ini. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban anda sesuai dengan kode etik penelitian, dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian.

Jika ada pertanyaan atau pernyataan yang belum jelas dapat menghubungi kontak berikut:

1. Rahmi Lubis (082162173991 / [makmunrahmi@yahoo.com](mailto:makmunrahmi@yahoo.com))
2. Rizki Amaliyana (082381968937/ [rizkiamaliyana01@gmail.com](mailto:rizkiamaliyana01@gmail.com))

Atas bantuan dan waktu yang anda berikan dalam pengisian skala ini, saya ucapkan terima kasih banyak.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Hormat Saya

Rizki Amaliyana

## PERNYATAAN KESEDIAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama (Inisial) :

Jenis kelamin :

Usia :

Menyatakan bahwa saya bersedia untuk mengisi skala yang saya terima dengan suka rela dan tanpa adanya unsur paksaan dan tekanan dari pihak manapun. Semua jawaban dan informasi yang saya berikan dalam penelitian ini adalah yang sebenarnya mengenai diri saya, baik itu yang pernah saya alami maupun yang sedang saya rasakan, sehingga saya tidak dapat menuntut siapapun di kemudian hari mengenai skala yang saya terima saat ini. Saya mengizinkan penggunaan jawaban dan informasi dalam skala ini sebagai data untuk penelitian. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dalam keadaan sehat dan dengan penuh kesadaran.

Yang membuat pernyataan

(.....)

### IDENTITAS SUBJEK

Nama (Inisial) :  
Usia :  
Jenis kelamin :  
Agama :  
Suku :  
Hobi :  
Cita-cita :  
IPK :

Apakah kamu pernah/sedang mengikuti sebuah organisasi?

Pernah  Tidak pernah

Apakah kamu pernah memiliki pengalaman magang?

Pernah  Tidak pernah

Apakah kamu memiliki prestasi ?

Pernah  Tidak pernah

Tingkat Pendidikan Ayah :

Tingkat Pendidikan Ibu :

Pekerjaan Ayah :

Pekerjaan Ibu :

### Skala 1 (Aku dan Karirku)

Berikanlah tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan menyilang salah satu pilihan yang tersedia di kolom jawaban!.

Terdapat lima pilihan jawaban, STS (sangat tidak sesuai), TS (tidak sesuai), AS (agak sesuai), S (sesuai), dan SS (sangat sesuai). Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban benar selama sesuai dengan kondisi anda. Atas partisipasi anda, saya ucapkan terima kasih.

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	AS	S	SS
1.	Saya memikirkan seperti apa masa depan saya kelak					
2.	Saya menyadari bahwa pilihan di hari ini menentukan masa depan saya					
3.	Saya telah mempersiapkan masa depan saya					
4.	Saya peduli pada pilihan pendidikan dan kejuruan yang harus saya tempuh					
5.	Saya merencanakan bagaimana cara mencapai tujuan saya					
6.	Saya memperhatikan mengenai karir saya					
7.	Saya Tetap optimis					
8.	Saya membuat keputusan sendiri					
9.	Saya bisa bertanggung jawab atas tindakan saya					
10.	Saya mempertahankan kepercayaan saya					
11.	Saya mempercayai diri sendiri					
12.	Saya melakukan apa yang baik menurut saya					
13.	Saya mengeksplorasi lingkungan sekitar					
14.	Saya mencari kesempatan untuk berkembang sebagai seorang individu					
15.	Saya mencari tahu alternatif sebelum menentukan pilihan					
16.	Saya mengamati cara - cara yang berbeda dalam melakukan sesuatu					
17.	Saya menggali lebih dalam pertanyaan yang saya miliki					
18.	Saya ingin tahu tentang peluang-peluang baru					
19.	Saya mengerjakan tugas secara efisien					
20.	Saya berhati-hati dalam melakukan sesuatu dengan baik					
21.	Saya mempelajari keterampilan baru					
22.	Saya bekerja hingga batas kemampuan saya					
23.	Saya mampu menaklukan rintangan					
24.	Saya bisa menyelesaikan masalah					

## Skala 2 (Potensi dan Lingkungan sekitarku)

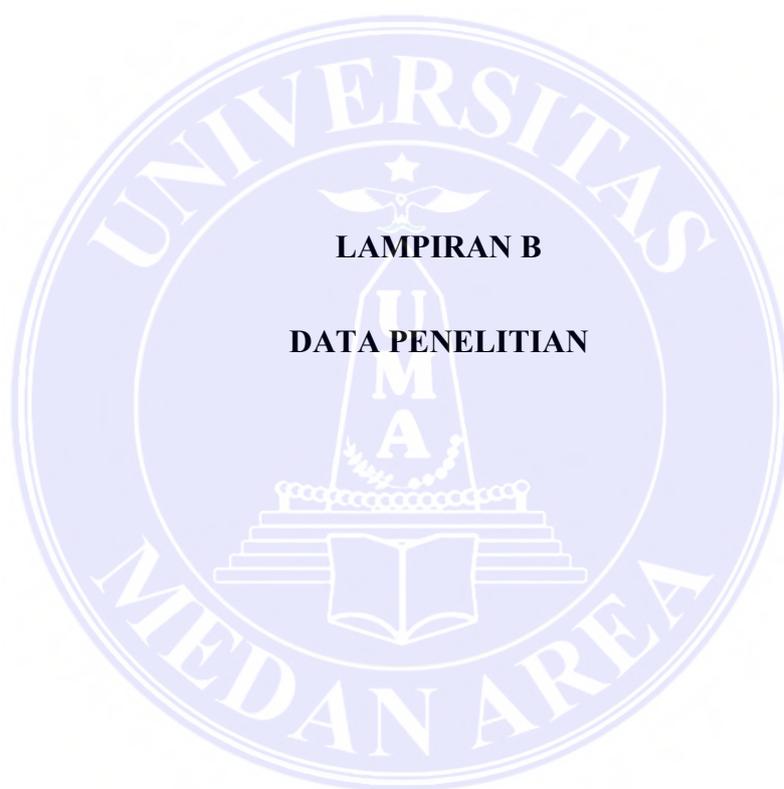
Berikanlah tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan menyilang salah satu pilihan yang tersedia di kolom jawaban!.

Terdapat lima pilihan jawaban yaitu STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), AS (agak setuju), S (setuju), dan SS (sangat setuju). Tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban benar selama sesuai dengan kondisi anda. Atas partisipasi anda, saya ucapkan terima kasih

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	AS	S	SS
1	Saya percaya ada solusi untuk segala masalah					
2	Saya tahu bagaimana menolak permintaan yang tidak baik					
3	Saya bisa membuat pilihan yang bijak					
4	Di kampus ini, siswa didorong untuk memiliki pekerjaan kerelawanan					
5	Saya peduli terhadap orang-orang yang kurang beruntung di masyarakat					
6	Saya bisa melakukan hal-hal sebaik orang lain					
7	Saya percaya diri untuk memecahkan masalah saya di masa depan					
8	Ketika saya membutuhkan bantuan, saya percaya orang tua saya akan membantu					
9	Ketika saya menghadapi kesulitan, saya tidak akan menyerah dengan mudah					
10	Saya bisa aktif berbicara dengan orang yang tidak dikenal					
11	Saya orang yang menyenangkan					
12	Saya senang berbagi sesuatu dengan orang lain					
13	Saya sulit mengendalikan hal-hal yang terjadi dalam hidup saya					
14	Saya biasanya sangat bosan dengan hidup saya					
15	Ketika saya menyelesaikan tugas, dosen akan memuji saya					
16	Saya tahu bagaimana cara untuk melihat sesuatu hal dari sudut pandang yang berbeda					
17	Saya tahu bagaimana membuat keputusan secara berhati-hati dalam menghadapi bujukan orang lain yang tidak saya inginkan					
18	Saya yakin tentang keputusan-keputusan saya					
19	Saya tahu saluran untuk terlibat dalam pekerjaan menjadi relawan					
20	Jika ada kesempatan, saya akan berpartisipasi sebagai relawan					
21	Dibandingkan dengan teman sekelas saya, saya puas dengan prestasi saya					
22	Saya percaya diri akan diterima di perusahaan					
23	Saat saya membutuhkan bantuan, saya percaya teman saya akan membantu					
24	Saat saya menghadapi kemalangan, saya tetap optimis					
25	Saya tahu bagaimana berkomunikasi dengan orang lain					
26	Ketika saya sedih, saya dapat menunjukkan emosi saya dengan sepatutnya					
27	Saya memiliki standar moral yang tinggi mengenai perilaku saya					

No	Pernyataan	Pilihan jawaban				
		STS	TS	AS	S	SS
28	Saya tidak punya solusi untuk beberapa masalah yang saya hadapi					
29	Bagi saya, hidup sangat menyenangkan					
30	Saat saya membantu orang lain, teman sekelas akan mengakui perbuatan saya					
31	Saya akan mencoba cara-cara baru untuk memecahkan masalah saya					
32	Saya bisa menghadapi kritik dengan pikiran terbuka					
33	Saya tidak akan berubah dengan mudah setelah membuat keputusan					
34	Di kampus ini, teman sekelas didorong untuk saling membantu					
35	Saya setuju bahwa perilaku setiap orang harus taat kepada hukum					
36	Saya puas dengan tubuh dan penampilan saya					
37	Saya percaya diri akan menjadi orang yang berguna ketika saya dewasa					
38	Ketika saya membutuhkan bantuan, saya percaya dosen saya akan membantu					
39	Saya percaya orang-orang yang memiliki tekad kuat dapat melalui segala sesuatu pada akhirnya					
40	Saya paham aturan-aturan dalam berinteraksi dengan orang lain					
41	Ketika marah, saya dapat secara rasional menggambarkan perasaan saya					
42	Mudah bagi saya untuk memaafkan orang lain yang telah menyinggung perasaan saya					
43	Saya tidak dapat berbuat banyak untuk mengubah hal-hal dalam hidup saya					
44	Saya akan memilih untuk tidak ada sama sekali daripada memiliki hidup seperti sekarang ini					
45	Dosen peduli terhadap penyelesaian tugas saya					
46	Saya tahu bagaimana cara untuk menemukan penyebab dan solusi masalah					
47	Saya bisa mengutarakan pendapat yang berbeda dari orang lain					
48	Saya akan menyelesaikan tugas secara terfokus					
49	Teman sekelas saya didorong untuk saling berbagi					
50	Saya mematuhi peraturan kampus dengan senang hati					
51	Saya merasa diterima oleh orang lain					
52	Saya tidak berharap untuk memperoleh apa yang saya inginkan					
53	Saya menyukai dosen dan teman-teman sekelas saya					
54	Saya percaya orang-orang yang dapat bersabar dengan kesulitan memiliki kualitas pribadi yang unggul					
55	Saya dapat berinteraksi dengan orang lain dengan cara yang harmonis					
56	Saat berkonflik dengan orang lain, saya bisa mengendalikan emosi saya					
57	Saya tidak akan melakukan apapun yang tidak adil kepada orang lain					

No	Pertanyaan	Pilihan jawaban				
		STS	TS	AS	S	SS
58	Saat saya menghadapi kesulitan hidup, saya merasa tak berdaya					
59	Telah terjadi pencapaian yang besar dalam pemenuhan tujuan hidup saya					
60	Standar penghargaan dan hukuman sudah jelas dalam kampus ini					
61	Saya tahu bagaimana menyusun rencana untuk mencapai tujuan saya					
62	Ketika saya melakukan kesalahan, saya akan meminta maaf kepada orang yang bersangkutan					
63	Saya memiliki kebebasan untuk melakukan hal-hal yang saya inginkan dalam batas kewajaran.					
64	Saya akan mencoba yang terbaik untuk berkontribusi ke universitas atau masyarakat					
65	Saya orang yang memiliki percaya diri					
66	Saya dapat melihat bahwa masa depan saya tidak menyenangkan					
67	Saya punya banyak teman yang baik dalam hidup saya					
68	Saya percaya bahwa meskipun hari esok akan menjadi lebih buruk, saya masih akan menjalani hidup dengan baik					
69	Saya menikmati keterlibatan dalam kegiatan sosial					
70	Saya dapat melihat dunia dari perspektif orang lain					
71	Saya akan memenuhi janji saya					
72	Saya merasa hidup saya hanya ditentukan oleh takdir					
73	Hidup saya terasa kosong					
74	Saya dapat membedakan aspek-aspek baik dan buruk dari suatu hal					
75	Saya menggunakan lebih banyak waktu untuk melarikan diri dari masalah, alih-alih untuk memecahkan masalah					
76	Saya orang yang berbakti pada orangtua					
77	Tidak mungkin saya memperoleh kepuasan hidup di masa depan					
78	Orang tua saya menyayangi saya					
79	Saya yakin masalah dalam hidup dapat diselesaikan					
80	Saya tahu bagaimana membedakan teman baik dan buruk					
81	Saya akan membiarkan orang lain mengetahui perasaan saya					
82	Saya memiliki kebiasaan mengevaluasi diri					
83	Saya percaya hal yang terjadi dalam hidup saya sebagian besar ditentukan oleh saya sendiri					
84	Saya merasa memiliki makna dalam hubungan saya di dunia ini					
85	Saya tahu kekuatan dan kelemahan saya					
86	Sangat mungkin bahwa saya tidak akan mendapatkan hal yang saya inginkan di masa depan					
87	Saya tahu bagaimana mendengarkan orang lain					
88	Saya dapat menyelesaikan hampir semua hal yang saya inginkan					
89	Mengenai bunuh diri, saya pernah memikirkannya sebagai solusi kehidupan					



**LAMPIRAN B**

**DATA PENELITIAN**

















## 2. DATA ADAPTABILITAS KARIR (Y)

Adaptabilitas Karir																									
S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Total
1	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
2	5	5	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	3	4	3	3	86
3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	99
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	4	2	4	3	3	3	4	5	5	102
5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	88
6	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	95
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	94
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119
9	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	3	2	3	3	4	3	3	2	5	4	5	92
10	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	97
11	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	99
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
13	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	89
14	4	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	69
15	3	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	100
16	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	104
17	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	100
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	118
19	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	93
21	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	105
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	119
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
24	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	102
25	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	102
26	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	83
27	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	101
28	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	101
29	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
30	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	95
31	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	112
32	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	104
33	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	99
34	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	97
35	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	98
36	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
37	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	86
38	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	95
39	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	3	4	5	4	3	4	5	103
40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
41	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	89
42	5	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
43	5	4	4	5	4	4	3	3	5	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	4	3	5	4	86
44	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	115
45	3	3	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	4	4	3	5	5	5	5	103
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	100
47	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	96
48	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	2	5	5	106
49	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	3	3	105
50	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	110
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	2	4	3	72
52	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	91
53	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	85
54	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	94
55	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	105
56	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105
57	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115
58	4	5	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	95
59	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	101
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120



121	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	91
122	4	4	3	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	83
123	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	113
124	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	106
125	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	4	3	5	4	4	4	4	97
126	3	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	96
127	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	100
128	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	88
129	5	5	4	5	2	3	4	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109
130	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	3	5	3	5	4	96
131	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	107
132	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	2	3	104
133	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	107
134	5	5	2	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	97
135	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	91
136	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	88
137	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
138	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	108
139	5	4	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	80
140	4	4	4	3	3	5	2	3	2	3	3	5	2	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	78
141	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
142	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	84
143	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
144	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	95
145	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	97
146	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	115
147	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	102
148	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	119
149	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	103
150	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	5	5	5	4	3	4	3	2	3	4	5	3	4	91
151	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	105
152	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	106
153	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
154	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	2	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	106
155	4	5	5	5	5	4	3	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	106
156	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	113
157	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	103
158	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	78
159	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
160	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	119
161	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	5	3	2	4	5	100	
162	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	100
163	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	114
164	5	2	2	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	105
165	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	103	
166	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	85
167	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
168	5	5	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	102
169	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	1	3	5	4	3	5	5	3	3	3	5	3	3	85
170	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	110
171	4	3	3	4	5	5	3	3	5	4	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	4	5	3	3	98
172	3	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	2	3	4	100
173	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	5	4	4	4	106
174	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	109
175	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
176	3	2	4	4	1	4	2	3	3	2	3	3	2	1	3	2	2	4	2	3	2	4	2	3	64
177	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	104
178	4	1	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	83

179	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	5	3	3	4	3	4	4	84
180	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	100
181	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	
182	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	102	
183	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	
184	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	111	
185	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	5	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	87	
186	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	85	
187	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	90	
188	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	92	
189	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
190	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
191	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	4	101	
192	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	103	
193	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	3	106	
194	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	111	
195	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	4	2	5	2	107	
196	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	101	
197	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	93	
198	5	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	83	
199	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	112	
200	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	101	
201	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	4	4	3	105	
202	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	3	101	
203	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	95	
204	5	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	3	104	
205	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	2	3	3	5	4	100	
206	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	100	
207	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	114	
208	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94	
209	5	5	5	5	4	2	4	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	91	
210	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	2	85	
211	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	108	
212	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	
213	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	86	
214	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	3	4	5	5	107	
215	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	110	
216	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	3	91	
217	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	108	
218	1	4	2	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	86	
219	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	4	2	5	2	107	
220	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	85	
221	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	92	
222	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	2	3	102	
223	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	111	
224	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	98	
225	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	113	
226	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	91	
227	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	3	5	3	4	5	4	3	97	
228	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	115	
229	5	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	5	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	79	
230	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	95	
231	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	115	
232	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	91	
233	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
234	5	5	3	2	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	4	4	5	2	5	4	3	4	97	
235	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	117	
236	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	95	
237	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	92	
238	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	91	
239	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	
240	5	3	5	5	5	5	3	2	2	2	2	2	3	4	1	3	4	4	4	4	4	4	5	86	





**LAMPIRAN C**

**UJI VALIDITAS & UJI RELIABILITAS SKALA**

1. Uji Validitas & Uji Reliabilitas Skala : *Positive Youth Deelopment***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,960	73

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	287,55	1006,466	,395	,959
X2	288,10	997,345	,451	,959
X3	288,11	992,928	,636	,959
X4	288,80	997,358	,374	,960
X5	287,93	1002,525	,398	,959
X6	288,14	995,978	,495	,959
X7	287,99	990,449	,612	,959
X8	287,91	997,805	,417	,959
X9	287,90	995,801	,543	,959
X10	288,65	991,807	,398	,960
X11	288,19	991,412	,528	,959
X12	288,02	997,519	,440	,959
X13	288,97	995,058	,419	,959
X14	288,02	997,961	,476	,959
X15	288,00	990,765	,632	,959
X16	288,01	993,477	,635	,959
X17	288,57	996,414	,409	,959
X18	288,08	996,793	,468	,959
X19	288,31	993,199	,486	,959
X20	288,05	991,278	,554	,959
X21	288,44	998,725	,358	,960
X22	288,22	991,381	,569	,959
X23	288,10	986,608	,657	,959
X24	288,22	993,057	,466	,959
X25	288,03	993,999	,584	,959
X26	288,13	989,481	,547	,959
X27	288,01	993,410	,609	,959
X28	288,02	992,985	,597	,959
X29	288,09	996,324	,518	,959
X30	288,46	992,726	,443	,959
X31	288,03	996,038	,471	,959
X32	288,22	992,584	,446	,959

X33	287,80	998,355	,484	,959
X34	288,39	994,294	,466	,959
X35	287,84	996,585	,551	,959
X36	287,85	995,862	,593	,959
X37	288,15	996,489	,445	,959
X38	288,34	994,245	,490	,959
X39	288,07	992,353	,636	,959
X40	288,07	993,778	,577	,959
X41	288,02	996,831	,516	,959
X42	288,31	993,999	,481	,959
X43	288,06	996,663	,491	,959
X44	288,13	995,563	,512	,959
X45	288,34	998,273	,437	,959
X46	287,80	996,366	,568	,959
X47	287,98	993,652	,595	,959
X48	288,03	994,466	,497	,959
X49	288,10	999,074	,383	,959
X50	288,37	991,744	,495	,959
X51	288,37	995,138	,462	,959
X52	288,04	992,156	,644	,959
X53	287,73	997,620	,567	,959
X54	287,91	999,150	,488	,959
X55	288,06	992,740	,602	,959
X56	288,16	993,373	,563	,959
X57	288,12	998,989	,406	,959
X58	287,92	1001,306	,395	,959
X59	288,16	998,299	,462	,959
X60	288,16	996,049	,458	,959
X61	287,84	996,376	,594	,959
X62	288,46	1001,807	,240	,960
X63	288,01	1002,126	,376	,959
X64	287,95	1000,514	,383	,959
X65	287,68	1001,244	,408	,959
X66	287,68	998,401	,513	,959
X67	287,81	999,868	,420	,959
X68	288,03	995,402	,527	,959
X69	287,86	998,825	,507	,959
X70	287,97	995,967	,602	,959
X71	288,00	998,572	,471	,959
X72	287,80	1002,822	,463	,959
X73	288,14	998,532	,491	,959

## 2. Uji Validitas &amp; Uji Reliabilitas Skala Adaptabilitas Karir

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	24

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	95,31	123,366	,486	,930
Y2	95,54	122,039	,507	,930
Y3	95,80	120,630	,586	,928
Y4	95,53	122,418	,566	,929
Y5	95,53	120,951	,660	,927
Y6	95,53	121,654	,589	,928
Y7	95,69	120,208	,669	,927
Y8	95,80	120,300	,609	,928
Y9	95,59	120,826	,608	,928
Y10	95,63	120,488	,629	,928
Y11	95,61	120,982	,598	,928
Y12	95,46	123,568	,503	,930
Y13	95,93	120,708	,510	,930
Y14	95,62	120,687	,622	,928
Y15	95,58	121,009	,634	,928
Y16	95,71	121,856	,591	,928
Y17	95,80	120,506	,621	,928
Y18	95,62	121,563	,577	,929
Y19	95,91	120,893	,542	,929
Y20	95,56	122,514	,546	,929
Y21	95,81	121,314	,589	,928
Y22	95,71	122,594	,482	,930
Y23	95,85	120,898	,587	,928
Y24	95,71	121,134	,646	,928



**LAMPIRAN D**  
**UJI NORMALITAS dan UJI LINEARITAS**

## 1. Uji Normalitas Data Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Positive Youth Development	Adaptabilitas Karir
N		286	286
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	292,09	99,82
	Std. Deviation	31,988	11,479
	Absolute	,074	,045
Most Extreme Differences	Positive	,074	,039
	Negative	-,042	-,045
Kolmogorov-Smirnov Z		1,248	,757
Asymp. Sig. (2-tailed)		,089	,615

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## 2. Uji Linearitas Data Penelitian

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Adaptabilitas Karir * Positive Youth Development	(Combined)	28313,697	110	257,397	4,874	,000
	Linearity	21898,728	1	21898,728	414,711	,000
	Deviation from Linearity	6414,969	109	58,853	1,115	,260
Within Groups		9240,849	175	52,805		
Total		37554,545	285			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Adaptabilitas Karir * Positive Youth Development	,764	,583	,868	,754



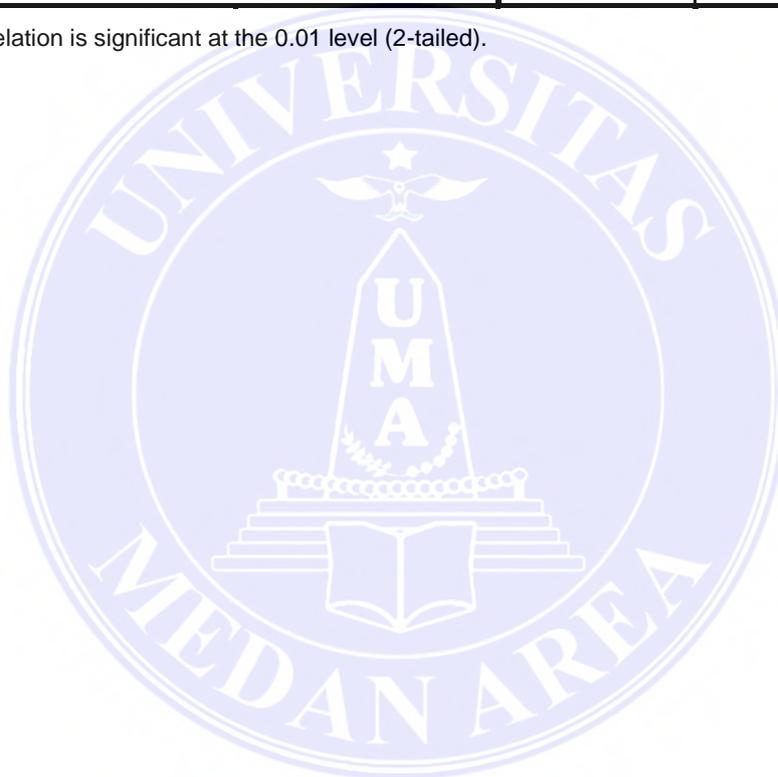
**LAMPIRAN E**  
**UJI HIPOTESIS**

### Uji Korelasi Product Moment

**Correlations**

		Positive Youth Development	Adaptabilitas Karir
Positive Youth Development	Pearson Correlation	1	,764**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	286	286
Adaptabilitas Karir	Pearson Correlation	,764**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	286	286

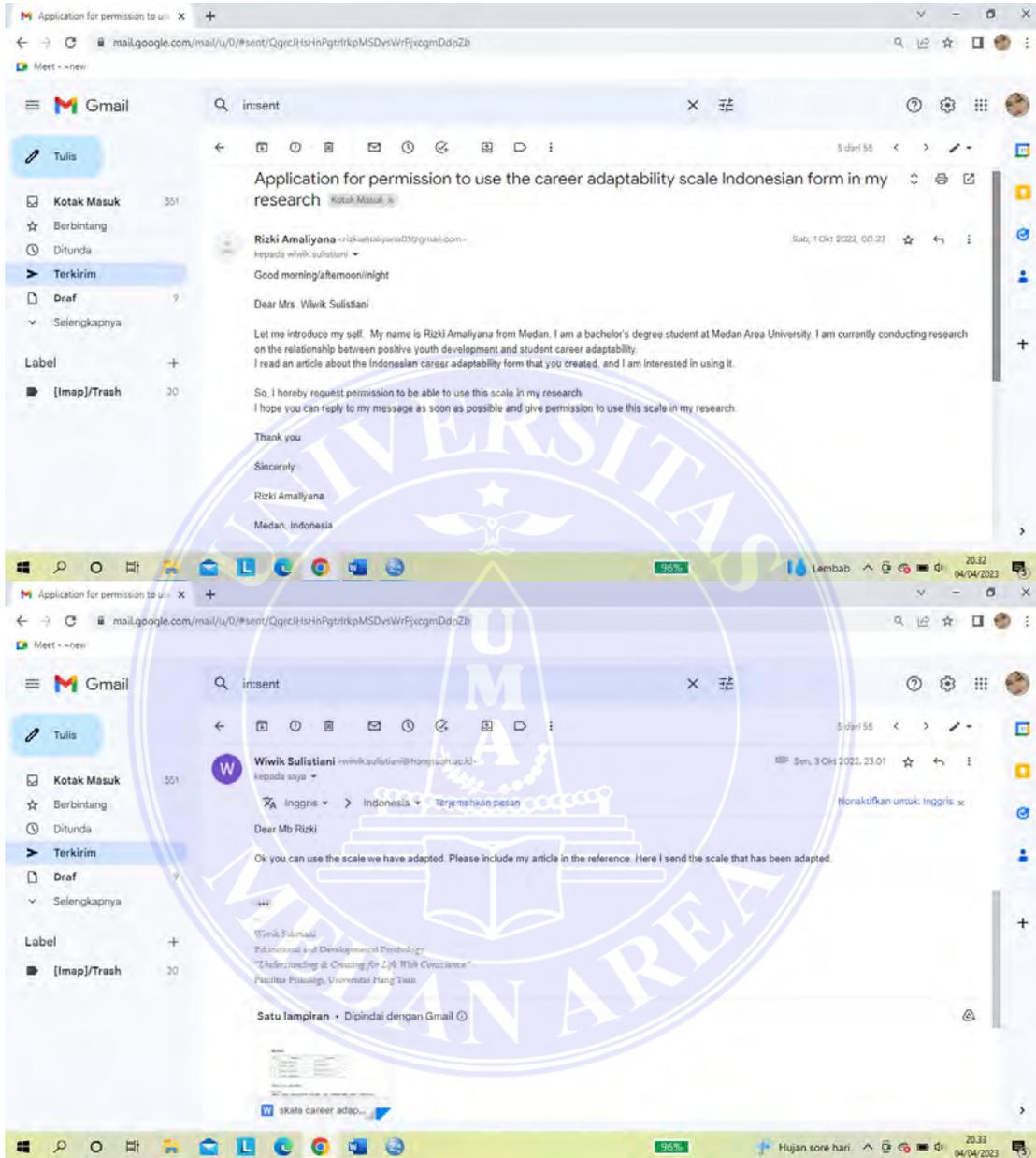
\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





**LAMPIRAN F**  
**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

## 1. Permohonan Izin Penggunaan Alat Ukur



## 2. Surat Izin Penelitian

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ\_medanarea@uma.ac.id

---

Nomor : 2257 /UMA/B/01.7/XII/2022 23 Desember 2022  
Lamp. : 1 (satu) Berkas  
Hal : Izin Riset Dan Pengambilan Data

Kepada Yth.  
**Dekan Fakultas Psikologi**  
Universitas Medan Area  
di - M e d a n

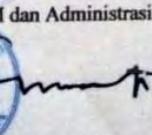
Dengan hormat,

Sesuai dengan surat Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Kepada Masyarakat Fakultas Psikologi Universitas Medan Area nomor 1743/FPSI/01.10/XII/2022 tertanggal 20 Desember 2022 perihal Permohonan Izin Riset dan Pengambilan Data di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Jalan Kolam No 1 Medan Estate oleh mahasiswa sebagai berikut :

**Nama : Rizki Amaliyana**  
**No. Pokok Mahasiswa : 188600289**  
**Program Studi : Ilmu Psikologi**  
**Fakultas : Psikologi**

Pada prinsipnya disetujui yang bersangkutan melaksanakan pengambilan data tersebut, untuk penyusunan skripsi dengan judul **"Hubungan Positive Youth Development Dengan Adaptabilitas Karir Mahasiswa"**. Dengan tetap mengikuti protokol Covid-19.

Demikian surat ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wakil Rektor Bidang Pengembangan  
SDM dan Administrasi Keuangan,  
  
**Dr. Ir. Suswati.,MP**

**Tembusan :**  
1. Mahasiswa Ybs  
2. File

### 3. Surat Selesai Penelitian

