

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN KELUARGA DENGAN  
CAREER ADAPTABILITY PADA APARAT KEPOLISIAN DI  
SUBDIT DALMAS DIREKTORAT SAMAPTA POLDA  
SUMUT**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**WYRANDA YOSAFTH MARPAUNG**

**19.860.0460**



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

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/10/23

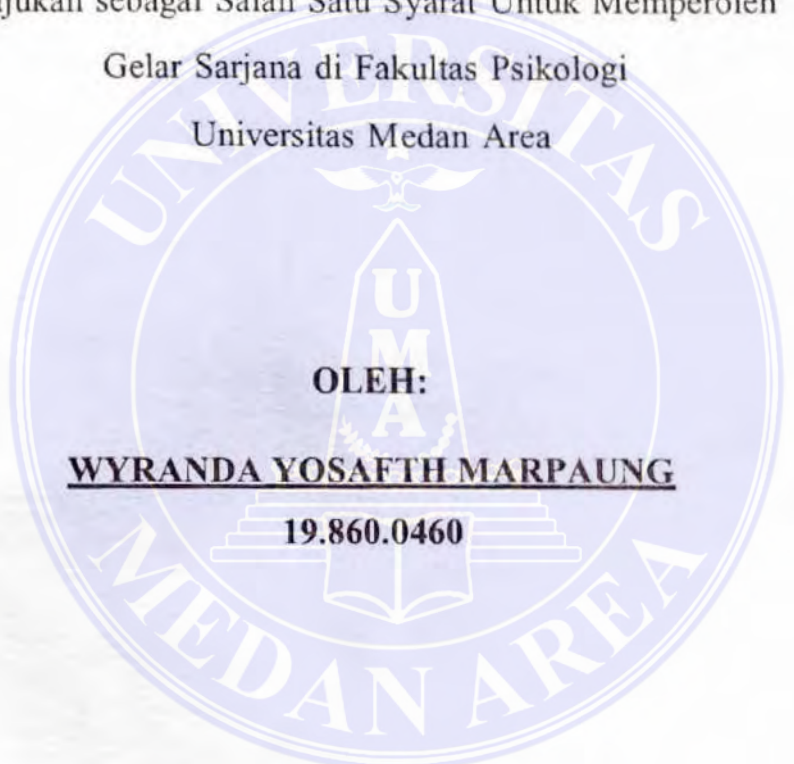
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)26/10/23

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN KELUARGA DENGAN  
CAREER ADAPTABILITY PADA APARAT KEPOLISIAN DI  
SUBDIT DALMAS DIREKTORAT SAMAPTA POLDA  
SUMUT**

**SKRIPSI**

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



**OLEH:**  
**WYRANDA YOSAFTH MARPAUNG**  
**19.860.0460**

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



## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Dukungan Keluarga Dengan *Career Adaptability* Pada Aparat Kepolisian di Subdit Dalmas  
Direktorat Samapta Polda Sumut

Nama : Wyranda Yosafth Marpaung

NPM : 19.860.0460

Fakultas : Psikologi Industri & Organisasi

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing



Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si  
Pembimbing

Mengetahui :



Prof. Hasanuddin, Ph.D  
Dekan



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

Tanggal Lulus : 4 Oktober 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 dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 4 Oktober 2023



Wyranda Yosafth Marpaung  
19.860.0460

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Wyranda Yosafth Marpaung  
NPM : 19.860.0460  
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 Antara Dukungan Keluarga dengan *Career Adaptability* Pada Aparat Kepolisian di SUBDIT DALMAS DIREKTORAT SAMAPTA Polda Sumut, 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 : 4 Oktober 2023  
Yang menyatakan,



Wyranda Yosafth Marpaung



## Hubungan Antara Dukungan Keluarga Dengan *Career Adaptability* Pada Aparat Kepolisian Di Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut

Oleh :

Wyranda Yosafth Marpaung

19.860.0460

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Hubungan Antara Dukungan Keluarga Dengan *Career Adaptability* Pada Aparat Kepolisian Di Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut. hipotesis dalam penelitian ini, ada hubungan positif antara dukungan keluarga dengan *carrer adaptability* pada aparat kepolisian di Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. sampel dalam penelitian ini adalah Aparat Kepolisian Di Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut yang berjumlah 45 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala dengan bentuk skala *Likert*. Indeks reliabilitas yang diperoleh skala dukungan keluarga = 0,817 dan *carrer adaptability* = 0,842 yang artinya kedua variabel reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara dukungan keluarga dengan *carrer adaptability* pada aparat kepolisian di Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut dilihat dari nilai koefisien linearitas di mana  $r_{xy} = 0,763$ , dengan Signifikan P linearity  $< 0,05$ , koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y sebesar 0,582. Ini menunjukkan bahwa besaran korelasi dukungan keluarga terhadap *carrer adaptability* berdistribusi sebesar 58,2%. Dengan kata lain hipotesis diterima. Dari hasil data perhitungan mean empirik dan mean hipotetik diketahui bahwa variabel dukungan keluarga pada anggota kepolisian Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut memiliki mean hipotetik sebesar 65, mean empirik sebesar 48,81 dan standar deviasi sebesar 9,213. Sedangkan untuk variabel *carrer adaptability*, mean hipotetik sebesar 67,5, mean empiriknya sebesar 54,86 dan standar deviasi sebesar 10,959. dari hasil tersebut dukungan kerja dan *carrer adaptability* tergolong rendah.

**Kata Kunci :** Dukungan Keluarga, *Carrer Adaptability*, Anggota Kepolisian.

## **The Correlation Of Between Family Support And Career Adaptability In Police Personnel In The Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut**

**By :**

**Wyranda Yosafth Marpaung**

**198600460**

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the correlation of between family support and career adaptability for police officers in the Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut. The hypothesis in this study is that there is a positive correlation of between family support and carrer adaptability to police officers at the Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut. The approach used in this research is a quantitative approach. The population in this study amounted to 45 people with a sampling technique using total sampling technique. The sample in this study was the Police Officers in the Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut, totaling 45 people. Data collection techniques in this study used a scale in the form of a Likert scale. The reliability index obtained by the family support scale = 0.817 and carrier adaptability = 0.842, which means that both variables are reliable and can be used as a measuring tool. Based on the results of an analysis conducted using the  $r$  Product Moment correlation technique, it is known that there is a positive relationship between family support and carrer adaptability of police officers at the Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut as seen from the value of the linearity coefficient where  $r_{xy} = 0.763$ , with significant  $P$  linearity  $< 0.05$ , the determinant coefficient ( $r^2$ ) of the correlation of between the independent variable  $X$  and the dependent variable  $Y$  is 0.582. This shows that the magnitude of the correlation of family support on carrer adaptability is distributed at 58.2%. In other words the hypothesis is accepted. From the results of the calculation of the empirical mean and hypothetical mean, it is known that the family support variable for members of the Dalmas sub-directorate of Samapta Polda Sumut has a hypothetical mean of 65, an empirical mean of 48.81 and a standard deviation of 9.213. As for the carrier adaptability variable, the hypothetical mean is 67.5, the empirical mean is 54.86 and the standard deviation is 10.959. from these results work support and carrier adaptability are low.*

**Keywords:** *family support, carrer adaptability, Police Personnel.*

## RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Medan pada tanggal 30 September 1998 dari ayah yang bernama Manangap Marpaung dan ibu Ani Marnita Sirait. Peneliti merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara. Alamat Peneliti di JL. Sakura 1, No. 18A. Tahun 2016 peneliti lulus dari SMA Negeri 15 Medan dan pada tahun 2019 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.





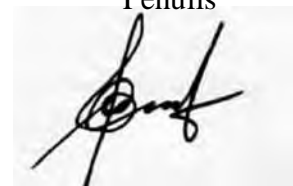
## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur yang tiada habisnya peneliti sampaikan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, pemilik segala ilmu yang telah memberikan Rahmat dan Hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Dukungan Keluarga dengan *Career Adaptability* Pada Aparat Kepolisian di Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut” sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Strata Satu (S1) Program Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Ibu Hasmayni, S.Psi, M.Si selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan saran. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada ayah, ibu, serta seluruh keluarga dan teman terdekat atas segala doa dan perhatiannya.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sehingga skripsi penelitian ini bisa menjadi lebih baik dan bermanfaat.

Penulis



Wyranda Yosafth Marpaung

## DAFTAR ISI

COVER JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	iv
ABSTRAK .....	v
RIWAYAT HIDUP .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Hipotesis Penelitian .....	7
1.5 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 <i>Carrer Adaptability</i> .....	9
2.1.1 Definisi <i>Carrer Adaptability</i> .....	9
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Carrer Adaptability</i> .....	11
2.1.3 Aspek-Aspek <i>Carrer Adaptability</i> .....	17
2.1.4 Ciri-Ciri <i>Carrer Adaptability</i> .....	19
2.2 Dukungan Keluarga .....	22
2.2.1 Definisi Dukungan Keluarga .....	22
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Keluarga .....	23
2.2.3 Aspek-Aspek Dukungan Keluarga .....	25
2.2.4 Ciri-Ciri Dukungan Keluarga .....	30
2.3 Hubungan Antara Dukungan Keluarga Dengan <i>Carrer Adaptability</i> .....	31
2.4 Kerangka Konseptual .....	34
<b>BAB III : METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian .....	35
3.2 Alat dan Bahan .....	35
3.3 Teknik Analisis Data .....	37
3.6.1 Uji Validitas .....	37

3.6.2 Uji Reliabilitas.....	37
3.6.3 Uji Normalitas .....	38
3.6.4 Uji Linearitas.....	38
3.6.5 Uji Hipotesis.....	38
3.4 Populasi dan Sampel .....	39
3.5 Prosedur Kerja .....	39
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	41
4.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Dukungan Keluarga.....	41
4.1.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Skala <i>Carrer Adaptability</i> .....	41
4.1.3 Uji Normalitas .....	42
4.1.4 Uji Linearitas.....	43
4.1.5 Hasil Uji Hipotesis Korelasi <i>Product Moment</i> .....	43
4.1.6 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	44
4.1.6.1 Mean Hipotetik.....	44
4.1.6.2 Mean Empirik.....	45
4.1.6.3 Kriteria .....	45
4.2 Pembahasan .....	46
<b>BAB V : SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Simpulan.....	50
5.2 Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA .....	53
LAMPIRAN .....	56



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1</b> Distribusi Aitem Skala <i>Carrer Adaptability</i> Sebelum Uji Coba.....	36
<b>Tabel 2</b> Distribusi Aitem Skala Dukungan Keluarga Sebelum Uji Coba .....	37
<b>Tabel 3</b> Distribusi Skala Dukungan Keluarga Setelah Uji Coba .....	41
<b>Tabel 4</b> Distribusi Skala <i>Carrer Adaptability</i> Setelah Uji Coba .....	42
<b>Tabel 5</b> Hasil Uji Normalitas .....	42
<b>Tabel 6</b> Hasil Uji Linieritas .....	43
<b>Tabel 7</b> Hasil Uji Hipotesis Korelasi.....	44
<b>Tabel 8</b> Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik .....	45



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1</b> Kerangka Konseptual .....	34
<b>Gambar 2</b> Kurva Dukungan Keluarga .....	46
<b>Gambar 3</b> Kurva <i>Carrer Adabtability</i> .....	46



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran A</b> Skala <i>Carrer Adaptability</i> .....	57
<b>Lampiran B</b> Skala Dukungan Keluarga .....	59
<b>Lampiran C</b> Data Mentah Skala Dukungan Keluarga (Variabel Y).....	60
<b>Lampiran D</b> Data Mentah Skala <i>Carrer Adaptability</i> (Variabel X) .....	62
<b>Lampiran E</b> Uji Validitas dan Reliabilitas Sebelum dan Sesudah Uji Coba.....	64
<b>Lampiran F</b> Hasil Uji Normalitas dan Linearitas .....	72
<b>Lampiran G</b> Uji Korelasi.....	74
<b>Lampiran H</b> Surat Penelitian .....	75





# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Polisi Republik Indonesia atau Polri menjadi bagian dari pemerintah yang memiliki tugas dan tanggungjawab untuk menjaga keamanan dan ketertiban di masyarakat. Hal ini diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 yang menyebutkan bahwa Polri merupakan salah satu fungsi pemerintah negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat (Guntur, 2017). Seluruh anggota Polri memiliki kewajiban untuk menjalankan peran dan fungsi tersebut sebaik-baiknya, tak terkecuali dengan lulusan bintanga Polri (Anwar, 2017). Oleh karena itu, Polri harus siap kapanpun dan dimanapun menjalankan tugasnya sebagai anggota Polri baik perintah tugas yang sudah diatur oleh Undang-Undang dan atensi dari pimpinan. Kesiapan diri dalam bekerja yang harus dijalankan oleh setiap anggota Polri dapat disebut dengan *career adaptability*.

*Career adaptability* atau adaptabilitas karir didefinisikan sebagai kesiapan individu untuk mengatasi tugas yang sudah diberikan dalam pekerjaan dan dituntut untuk mampu memecahkan permasalahan yang mungkin muncul secara tidak terduga sebagai perubahan dalam situasi kerja (Savickas dan Porfeli, 2012). Perubahan yang berlangsung secara cepat dan kondisi lingkungan yang dinamis menuntut lulusan Bintanga Polri untuk dapat bertahan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan instansi kedinasan. Hal ini mendorong individu untuk memiliki kekuatan agar dapat bertahan dalam keadaan yang penuh tantangan dan perubahan.

Menurut teori konstruksi karir (Savickas 2013), kemampuan beradaptasi karir menggambarkan berbagai sumber daya psikologis yang terlibat dalam proses pemecahan masalah dalam pengembangan karir seseorang, termasuk perhatian karir (kemampuan mempertimbangkan kemungkinan masa depan dan mempersiapkan kemungkinan ini), kontrol karir (kemampuan membuat keputusan yang disengaja dan mengambil tindakan dengan hati-hati), keingintahuan karir (kekuatan menjelajahi berbagai situasi dan peran), dan kepercayaan diri karir (keyakinan positif pada keterampilan pemecahan masalah seseorang di berbagai situasi). Untuk mengembangkan kemampuan adaptif ini, individu perlu mendapatkan wawasan tentang karakteristik mereka sendiri dan kompleksitas lingkungan kerja melalui berbagai pengalaman pribadi (Savickas & Porfeli, 2012).

Kepedulian Bintara Polri terhadap karir yang dijalannya diiringi dengan adanya kontrol yang kuat dengan menerima suatu keadaan disertai keyakinan bahwa individu dapat mengendalikan dan memengaruhi peristiwa tersebut (Muhammad, 2019). *Career concern* dapat terbentuk karena Bintara Polri memiliki komitmen untuk mendedikasikan dirinya pada pekerjaan yang akan menghasilkan keterlibatan aktif (Coetzee & Harry, 2014). Selain itu, Bintara Polri juga menunjukkan kepedulian terhadap pekerjaannya dalam bentuk tantangan kepada diri sendiri, untuk melihat perubahan sebagai kesempatan untuk tumbuh dan berkembang (Huang, 2015).

Ketika seseorang dapat menyelesaikan hal tersebut maka akan mendapat *career satisfaction* karena mereka mendapatkan prospek yaitu promosi, pengakuan, dan tunjangan lainnya. Hal ini didukung oleh (Savickas & Porfeli, 2012), yang menjelaskan bahwa kapasitas karyawan untuk menyesuaikan diri dalam

menghadapi tantangan di tempat kerja dapat meningkatkan sikap positif mereka terhadap karier mereka, sehingga dengan sikap positif yang dimiliki karyawan meningkat maka dapat *career satisfaction* individu.

Menjadi anggota Polri tentu saja tidak mudah, beragam hambatan yang ditemui baik di dunia kerja maupun dilingkungan sekitar. Masalah-masalah kepolisian sangat kompleks, yang dimulai dari kesejahteraan kepolisian dan wewenang kepolisian yang sangat luas sehingga perlu dilakukan control, sehingga sangat menarik untuk melihat tata cara kerja kepolisian dari tingkat pusat hingga ke daerah-daerah serta bentuk pertanggung jawaban secara disiplin atas tindakan-tindakan yang dilakukan anggota kepolisian. Berdasarkan hasil observasi peneliti melihat bahwa salah satu anggota polri terkadang mengalami kesulitan dalam pemecahan masalah baik yang terjadi dilapangan ataupun di kantor. Meskipun mereka sudah terlatih, keterbatasan dalam menghadapi tugas timbul karena belum adanya kesesuaian dalam peran. Hal ini di dukung dengan kutipan wawancara:

*“Dalam menyesuaikan karir memang saya masih butuh arahan dan pembekalan, apalagi terkadang informasi yang di dapatkan kurang, memang harus tau juga kita perkembangan kan cuma kita kadang butuh juga dorongan dari lingkungan” (UI, Januari 2023).*

*“Saya memang dari keluarga pada umumnya anggota semua, jadi memang ya mau enggak mau dihadapila kek gini, kalo tahapan karir memang udah punya planing la, apalagi dari keluarga udah tau bagaimana dan cara apa yang harus disiapkan” (RT, Januari 2023).*

Berat dan sulitnya tugas yang diemban setiap anggota Polri, dapat membuat stres bagi setiap anggota Polri, dikarenakan setiap anggota harus selalu siap dengan tugas yang diberikan yang memungkinkan mengganggu atau mengurangi istirahat mereka, tetapi dengan adanya dukungan yang didapatkan dari pihak terdekat seperti keluarga, teman dan lainnya, dapat membuat anggota Polri semangat dan siap



dalam menjalankan tugas yang diembannya. Tidak sedikit juga anggota Polri yang tidak mendapatkan dukungan dari keluarga karena kurangnya waktu bersama keluarga yang menyebabkan anggota Polri merasa sendirian dan tidak diperhatikan keluarganya sendiri.

Menurut Super & Thompson (dalam Patton & Lokan 2001) faktor-faktor yang mempengaruhi *carrer adaptability*, yaitu dukungan keluarga. Keluarga menjadi salah satu sarana yang paling mudah dicapai individu dalam mendapatkan arahan dan informasi mengenai minat dan bakat mereka terhadap karir tertentu. Friedman (2007) menyatakan dukungan keluarga adalah sikap, tindakan dan penerimaan keluarga terhadap anggotanya. Anggota keluarga dipandang sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam lingkungan keluarga. Anggota keluarga memandang bahwa orang yang bersifat mendukung selalu siap memberikan pertolongan dan bantuan jika diperlukan.

Dalam hal ini, fenomena yang peneliti dapatkan dari hasil observasi dan wawancara kepada beberapa anggota Polri Polda Sumut di Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut, dukungan yang didapatkan dari anggota keluarga terlihat kurang, didapatkan dari hasil wawancara bahwa anggota polri terkadang membutuhkan perhatian dan dukungan dari keluarga karena terkadang mereka juga merasa sendiri, kurang perhatian dan kepedulian. Tidak banyak keluarga yang peduli dengan anggota keluarganya terkadang hanya sekedar menanyakan kabar pun tidak mereka dapatkan. Karena kurangnya dukungan dari pihak keluarga yang didapatkan, membuat anggota polisi merasa tidak semangat dalam menjalankan tugas, tidak memiliki motivasi untuk naik jabatan, merasa bersalah karena tidak

memiliki waktu dengan keluarga dan juga merasa sudah mengambil langkah yang salah karena sudah berkarir sebagai anggota kepolisian.

Selanjutnya peneliti melakukan *Screening* kepada anggota Polri Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut untuk lebih memperdalam fenomena yang peneliti dapatkan. Hasil yang peneliti dapatkan, 88,8% anggota Polri cuek dengan keluarga, hal ini disebabkan karena keluarga tidak perhatian kepada anggota Polri dalam bertugas dan menganggapnya tidak memerlukan perhatian dari keluarganya, padahal setiap individu tetap memerlukan dukungan keluarga dalam menjalankan tugas atau pekerjaan untuk menambah semangat dalam bekerja. Selanjutnya 97,7% anggota Polri merasa keluarga menghubunginya pada saat ada keperluan saja. Hal ini meyakinkan anggota Polri menganggap bahwa keluarga hanya datang ke mereka pada saat sedang butuh saja. Selanjutnya 97,7% anggota Polri merasa orangtua jarang mengingatkan mereka, baik dari menjaga kesehatan, hati-hati saat bertugas dan lainnya. Selanjutnya 88,8% anggota Polri tidak memiliki motivasi dalam mencapai target dari tugas yang diberikan. Hal ini karena kurangnya dukungan dari pihak keluarga yang menyebabkan anggota Polri pasrah dan tidak peduli dalam progres dalam berkarir di kepolisian. 97,7% Anggota Polri tidak mau menghabiskan waktu untuk karir. Hal ini berarti anggota polisi sudah tidak memiliki ambisi untuk mencapai tingkat atas dalam berkarir di kepolisian yang disebabkan kurangnya waktu dengan keluarga. Terakhir 93,3% anggota polisi pusing jika mempelajari hal-hal baru dalam karir. Hal ini menunjukkan bahwa anggota Polri sudah tidak fokus dalam karirnya dan stres karena memikirkan keluarganya dan juga karirnya disaat yang bersamaan.

Dukungan keluarga didefinisikan sebagai informasi verbal atau non verbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang yang akrab dengan subjek di dalam lingkungannya atau yang berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional dan berpengaruh pada tingkahlaku penerimanya. Dalam hal ini orang yang merasa memperoleh dukungan secara emosional merasa lega karena diperhatikan, mendapat saran atau kesan yang menyenangkan pada dirinya (Smet, 1994 dalam Christine, 2010). Hubungan yang dibangun antara orang tua dan anak akan mempengaruhi pendidikan dan rencana karir individu ke depannya. Keluarga sebagai figur lekat utama individu dapat menjadi sarana bagi individu untuk mendapatkan informasi dan arahan mengenai karirnya. Berdasarkan penjelasan dari faktor di atas, keluarga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir.

Interaksi antara orang tua dan anak memiliki kontribusi pada pengembangan karir remaja. Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh orang tua yakni memberikan anak peluang untuk mengeksplorasi lebih jauh minatnya di luar sekolah. Orang tua memiliki peran utama dalam perkembangan dan kesejahteraan anak secara keseluruhan (Steinberg & Silk, dalam Gangnon, Ratelle, Guay & Duchesne, 2019). Oleh karena itu, orang tua perlu terlibat dalam kegiatan remaja untuk mendukung pengembangan karir remaja, demi peningkatan eksplorasi karir yang dilakukan selama masa remaja berlangsung (Schmitt-Rodermund & Vondracek, dalam Gangnon, Ratelle, Guay & Duchesne, 2019). Gangnon dkk (2019) menyebutkan bahwa eksplorasi remaja dapat dilihat dari pendekatan perkembangan sembari mempertimbangkan peran yang dimainkan oleh orang tua.

Berdasarkan fenomena yang ada dilapangan peneliti tertarik mengangkat judul “Hubungan Antara Dukungan Keluarga Dengan *Career Adaptability* Pada Aparat Kepolisian Di Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada Hubungan Antara Dukungan Keluarga Dengan *Career Adaptability* Pada Aparat Kepolisian Di Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut?.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk menguji secara empiris dan mengetahui Hubungan Antara Dukungan Keluarga Dengan *Career Adaptability* Pada Aparat Kepolisian Di Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut.

## 1.4 Hipotesis Penelitian

Penelitian ini mengajukan hipotesis yaitu ada hubungan yang positif antara dukungan keluarga dengan *carrer adaptability* pada aparat kepolisian di Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut dengan asumsi semakin tinggi dukungan keluarga maka semakin tinggi *carrer adaptability*. Begitu sebaliknya, semakin rendah dukungan keluarga maka semakin rendah pula *carrer adaptability* anggota kepolisian Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut.



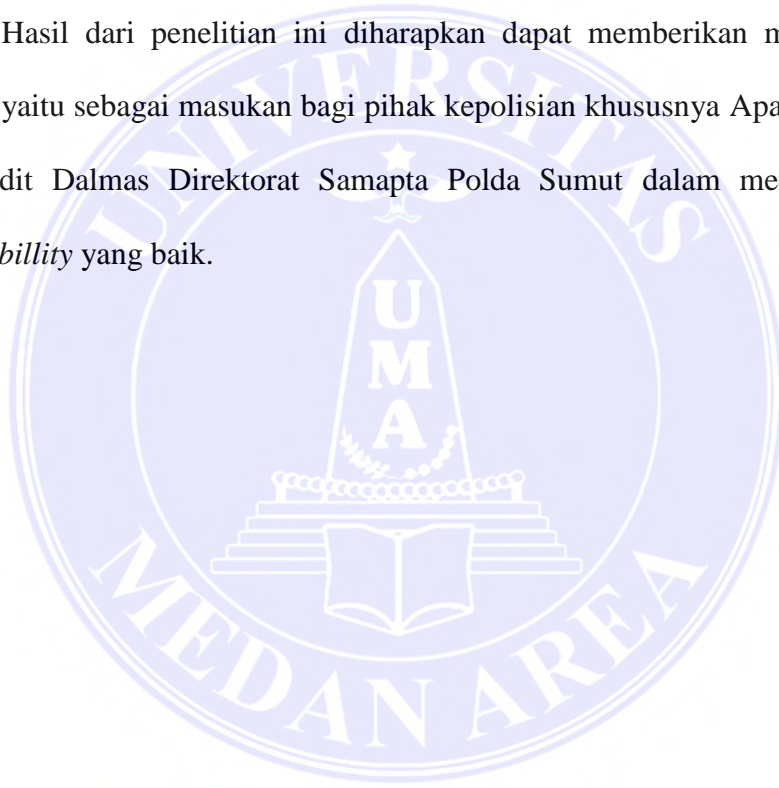
## 1.5 Manfaat Penelitian

### a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah ilmu pengetahuan khususnya dibidang psikologi industri dan organisasi terkait dengan Dukungan Keluarga Dengan *Career Adaptability* Pada Aparat Kepolisian.

### b. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis yaitu sebagai masukan bagi pihak kepolisian khususnya Aparat Kepolisian di Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut dalam memiliki *Career Adaptability* yang baik.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 *Carrer Adaptability*

##### 2.1.1 *Definisi Carrer Adaptability*

Teori yang mengawali munculnya adaptabilitas karir adalah teori milik Super (1980) yaitu *The Life-Span, Life-Space Theory to Career Development* tentang perkembangan karir manusia yang kemudian dikembangkan dan diperkenalkan Savickas (2013) sebagai kemampuan adaptabilitas karir. Savickas (2013) memandang bahwa kemampuan beradaptasi sebagai sifat dasar individu dalam menjalankan aktifitasnya. Savickas juga berpendapat bahwa teori adaptabilitas karir lebih sesuai menggambarkan kondisi perkembangan karir individu pada masa dewasa.

Menurut Super & Knasel (dalam Gunawan, 2021) kemampuan adaptabilitas karir merupakan peningkatan atau penurunan kemampuan individu dalam menekuni bidang pekerjaan selama hidupnya. Semakin dewasa usia individu dalam perjalanan karirnya, mungkin saja individu mengalami keadaan psiko-sosial. Keadaan psikososial yang dimaksud adalah keadaan dimana individu mudah beradaptasi atau kesulitan beradaptasi dengan kondisi kerja sehingga mempengaruhi tahapan karirnya (Hirschi, 2015).

Pada tahun 1997, Savickas mendefinisikan *carrer adaptability* sebagai sikap, kompetensi dan perilaku yang digunakan individu dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang sesuai dengan mereka. Sedangkan Rottinghaus, Day dan Borgen (2005) mendefinisikan bahwa *carrer adaptability* sebagai kecenderungan

mempengaruhi cara individu memandang kemampuannya untuk merencanakan dan menyesuaikan diri dengan perubahan rencana karir terutama dalam menghadapi kejadian tak terduga.

Savickas (dalam Dharmariana, 2015) memandang *carrer adaptability* sebagai kesiapan individu dalam menghadapi segala tuntutan pekerjaan dan kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan kondisi kerja yang tidak terduga. Sehingga dengan adanya kemampuan adaptabilitas karir individu dapat mengatasi tugas-tugas, transisi, dan trauma dalam pekerjaan yang dapat mengubah kehidupan sosial individu baik dalam skala kecil atau skala besar. Sedangkan Creed, dkk (2009), mendefinisikan *career adaptability* sebagai proses regulasi, yang menekankan pentingnya hubungan antara individu dengan lingkungannya, dan menekankan bagaimana individu dapat mengelola masalah yang dihadapi. Mekanisme regulasi ini relevan dengan konsep *career adaptability* dimana individu dapat menghadapi situasi seperti stress, perubahan, atau saat menghadapi tantangan hidup (Creed, 2009).

*Career adaptability* didefinisikan sebagai kesiapan dalam menjalankan tugas-tugas baru serta sebagai peran dalam diri individu untuk mampu beradaptasi diri pada perubahan yang tidak terprediksi dalam lingkup pekerjaan dan juga kondisi (Nugraheni, 2017). Keterampilan *career adaptability* membuat individu selalu menciptakan ruang untuk penyesuaian terus menerus agar dapat dengan lancar merespons atau mengubah situasi kerja. Seseorang yang memiliki keyakinan karier akan menggunakan kemampuan pemecahan masalah yang dimilikinya untuk membuat keputusan karier yang lebih baik. *Career adaptability* membantu individu memperoleh kemampuan untuk menciptakan berbagai pilihan dan memanfaatkan

peluang kerja untuk memiliki kehidupan kerja yang sukses dan karir yang baik (Dursun & Argan, 2017).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan *career adaptability* merupakan sebuah kemampuan individu untuk menghasilkan kesiapan dalam menghadapi tugas, tuntutan, transisi, dan trauma dalam peran mereka di dunia kerja dalam skala besar maupun kecil.

### 2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Carrer Adaptability*

Berdasarkan hasil studi terdahulu, didapatkan beberapa faktor yang mempengaruhi *career adaptability* antara lain adalah:

#### a. *Gender*

Hasil studi yang dilakukan Coetzee, M. & Harry, N (2015) menunjukkan hasil gender berpengaruh dalam memprediksi kemampuan beradaptasi karir peserta secara signifikan serta peserta laki-laki memiliki tingkat adaptasi karir yang rendah dibandingkan rekan perempuan mereka yang jauh lebih tinggi. Rasa kendali yang kuat dan toleransi yang rendah terhadap ketidakpastian memprediksi tingkat adaptasi karir yang lebih tinggi.

#### b. *Internal locus of control*

Solichah, C. & Setiaji, K. (2019) melakukan riset yang menunjukkan hasil bahwa internal locus of control berkontribusi positif terhadap *career adaptability*. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan *career adaptability* pada mahasiswa dipengaruhi *internal locus of control* yang berkontribusi besar, disebabkan seseorang dengan *internal locus of control* yang menghadapi pilihan karir, maka ia akan berusaha mengatasi masalah yang berkaitan dengan adaptasi karirnya, melakukan



usaha untuk mengenal diri, serta mencari tahu tentang pekerjaan dan langkah-langkah pendidikan.

c. Dukungan sosial

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Solichah, C. & Setiaji, K. (2019) menunjukkan bahwa dukungan sosial mahasiswa memiliki kontribusi yang besar terhadap peningkatan *career adaptability* mahasiswa. Sebagian besar mahasiswa berkeyakinan bahwa kegagalan dan keberhasilan yang terjadi padanya karena pengaruh dari dukungan sosial baik keluarga maupun teman-teman.

d. *Hardiness*

Hasil studi yang dilakukan oleh Ndlovu, V & Ferreira, N (2019) menjelaskan bahwasanya ditemukan hubungan yang signifikan positif antara *hardiness* dengan *career adaptability* pada mahasiswa. *Hardiness* pada mahasiswa terbukti mampu membuat mahasiswa beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan lebih baik sehingga meningkatkan *career adaptability*.

Menurut Super & Thompson (dalam Patton & Lokan 2001) faktor- faktor yang mempengaruhi *carrer adaptability*, yaitu:

a. Usia

Usia seseorang dapat menentukan bagaimana pola pikirnya. Usia individu berkaitan dengan tahap perkembangannya. Misalnya individu pada usia dewasa awal memiliki pandangan untuk masa depannya dibandingkan pada masa remaja.

b. Jenis kelamin

Jenis kelamin menentukan tinggi rendahnya adaptabilitas karir. Pada dewasa awal perempuan dan laki-laki memiliki pola pembentukan identitas yang berbeda masing-masing.

c. Pengalaman kerja

Saat individu memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, individu tersebut akan mendapatkan informasi terkait dengan karir yang dipilihnya.

d. Dukungan Keluarga

Keluarga menjadi salah satu sarana yang paling mudah dicapai individu dalam mendapatkan arahan dan informasi mengenai minat dan bakat mereka terhadap karir tertentu.

e. Lingkungan belajar dan Institusi pendidikan

Lingkungan belajar mempengaruhi adaptabilitas karir karena situasi di lingkungan belajar membantu mahasiswa mengambil keputusan dan memperlakukan mereka sesuai dengan minat dan kemampuannya.

f. Status sosial-ekonomi

Status sosial ekonomi dapat berpengaruh terhadap adaptabilitas karir, individu yang memiliki status sosial ekonomi lebih tinggi akan memiliki kesempatan yang lebih besar dalam eksplorasi karir dan perencanaan karirnya.

Berikut merupakan faktor-faktor tersebut menurut Patton dan Lokan (2001).

a. Usia

Usia merupakan salah satu hal yang dapat menentukan pola pikir seseorang. Selain itu, usia berkaitan juga dengan tahap perkembangan yang sedang dialami oleh individu. Misalnya, individu pada usia remaja pasti akan memiliki adaptabilitas karir lebih tinggi daripada individu usia anak-anak. Berdasarkan pada tahapan perkembangan karier. Hal ini terkait dengan tugas perkembangan remaja

dimana mereka dipersiapkan untuk menghadapi peran mereka nantinya di masa dewasa. (Patton & Lokan, 2001).

b. Jenis kelamin

Penelitian yang melihat hubungan jenis kelamin dan kematangan karier atau adaptabilitas karir menunjukkan hasil yang fluktuatif. Pada remaja perempuan dan laki-laki memiliki pola yang berbeda terkait komponen pembentukan identitas. King (dalam Patton dan Lokan 2001) berpendapat bahwa usia adalah satu-satunya penentu dari kematangan karir pada laki-laki, sedangkan keluarga dan *internal locus of control* adalah penentu utama kematangan karir pada perempuan. Hal tersebut dapat diasumsikan bahwa semakin bertambahnya usia pada laki-laki maka cenderung melihat diri mereka sebagai orang yang mudah beradaptasi, hal ini didapatkan dari perkembangan karir individu tersebut. Sedangkan untuk perempuan, semakin mereka percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki maka semakin mudah untuk mereka beradaptasi, hal tersebut dapat terwujud ketika mereka memiliki hubungan sosial yang akrab, yang membuat individu merasa diperhatikan, bernilai, dan dicintai.

c. Keluarga

Hubungan antara orang tua dan anak adalah salah satu hal yang penting dalam keluarga. Dengan pola hubungan keluarga dapat diketahui arah pendidikan dan ekspektasi terhadap anak dari orang tua. Keluarga sebagai satuan masyarakat utama dapat menjadi salah satu sarana yang paling mudah dicapai anak untuk mendapatkan arahan dan informasi mengenai minat dan bakat mereka terhadap karir tertentu.

d. Status sosial-ekonomi

Status sosial ekonomi dapat berpengaruh pada adaptabilitas karir, individu dengan status sosial ekonomi yang lebih tinggi akan memiliki kesempatan yang lebih besar dalam rangka eksplorasi karir dan perencanaan karirnya.

e. Pendidikan

Saat ini, berbagai sekolah mulai mengadakan pendidikan diluar pelajaran utama yang berkaitan dengan penjurusan di dunia perkuliahan dan alternatif karir terkait jurusan tersebut. Hal ini dapat membekali pelajar dengan pengetahuan mengenai hal yang diminatinya dan hal-hal yang perlu dipenuhi untuk mendapatkan karir yang diinginkan.

Menurut (Naufal, 2017) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *career adaptability*, beberapa faktor tersebut adalah:

- a. *Social support*; *social support* berpengaruh terhadap *career adaptability* pada masa dewasa awal (*young adults*) atau mahasiswa dalam memilih karir nantinya (Creed, Fallon, & Hood, 2018).
- b. Pengalaman kerja; seseorang yang ingin mencari atau mendalami karir atau pekerjaan akan memilki tambahan informasi melalui pengalaman kerja yang telah mereka miliki (Hirschi, 2014).
- c. *Life satisfaction*; *life satisfaction* berpengaruh positif terhadap *career adaptability* (Hirschi, 2014),
- d. Lingkungan yang didalamnya terdiri dari karyawan, teman-teman dan orang lain yang ikut terlibat dalam proses, memiliki pengaruh terhadap *career adaptability* karena situasi di lingkungan dapat membantu dalam mengambil keputusan mengenai karirnya (Tian & Fan, 2014).



Menurut Othman (2018) menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *career adaptability* sebagai berikut:

a. *Hope*

Harapan adalah persepsi seseorang memperoleh tujuan, serta motivasi untuk mencapai tujuan. Harapan dianggap penting dalam karier seseorang terutama untuk generasi milenial karena saat ini lingkungan bisnis tidak pasti dan menuntut keterampilan diri, kemampuan beradaptasi, dan ketahanan (Othman, 2018).

b. *Optimism*

Optimisme berhubungan dengan seseorang yang selalu dalam suasana hati positif untuk menciptakan gaya hidup sehat, bebas stress dari kehidupan dan fungsi dan hubungan sosial yang sukses. Selain itu, mereka yang optimis selalu percaya kesulitan dan momen sulit dapat ditangani dengan bijak jika bersikap positif (Othman, 2018).

c. *Hardiness*

*Hardiness* merupakan suatu kemampuan dalam diri individu untuk menyelesaikan masalah dalam dirinya terkait pada lingkungan barunya, *hardiness* juga berfungsi sebagai pertahanan dalam berada pada masa perubahan-perubahan yang tak terduga. Individu yang memiliki *hardiness* yang baik hanyalah individu yang tertentu saja dimana ia bisa mengontrol diri pada saat masa-masa kesulitan dan menjadikan tantangan menjadi peluang alam dirinya.

d. *Perceived social support*

*Perceived social support* didefinisikan sebagai dukungan emosional sosial yang dapat dirasakan oleh individu yang didapatkan dari lingkungan sekitarnya baik dari orang-orang terdekat yang dapat mempengaruhi pada masa perkembangan

mengeksplor karier di tahap dewasa awal. Dukungan sosial yang di dapatkan baik dari keluarga ataupun teman sebaya dapat membantu individu pada saat memilih karier yang hendak dijalaninya (Othman, 2018).

e. *Resilience*

*Resilience* didefinisikan sebagai salah satu proses yang meliputi kombinasi ketangguhan juga suatu kemampuan pribadi seseorang untuk memperkuat pada strategi *coopyng stress* yang lebih signifikan dalam penyesuaian adaptatif. *Resilience* dan *career adaptability* memiliki ikatan yang kuat berfungsi sebagai bentuk navigasi dalam diri individu pada lingkup pekerjaan yang tidak pasti (Othman, 2018).

Berdasarkan penjelasan beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *carrer adaptability* antara lain usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, keluarga, lingkungan belajar dan institusi pendidikan, serta status sosial-ekonomi.

### 2.1.3 Aspek-Aspek *Carrer Adaptability*

Aspek-aspek *carrer adaptability* berdasarkan empat aspek menurut (Savickas, 2013), antara lain:

- a. Perhatian, yaitu orientasi individu terhadap masa depan, mempersiapkan karir, merencanakan karir, dan mengembangkan karir.
- b. Kontrol, yaitu sikap individu dalam menentukan pilihan, kedisiplinan, ketegasan dan tanggung jawab
- c. Keingintahuan, merujuk pada perasaan ingin tahu individu terhadap karir, mencari informasi tentang karir, mencoba hal baru.

- d. Kepercayaan Diri, berbentuk perilaku individu yang tekun dalam mencapai karirnya, berusaha keras dan pantang menyerah.

Aspek-aspek Kemampuan Adaptasi Karir selanjutnya dikemukakan oleh Creed, Fallon, & Hood (2018) yang mengoperasionalisasikan *carrer adaptability* kedalam lima hal yaitu:

- a. Perencanaan karir

Perencanaan karir (*career planning*), melihat sejauh mana seseorang telah memikirkan masa depan dalam rangka usaha mencari informasi mengenai dunia pekerjaan yang diinginkan, serta sejauh mana mereka menganggap dirinya mengetahui aspek-aspek dalam bekerja. Salah satu contohnya adalah karyawan telah memiliki pengetahuan tentang jabatan yang bisa diinginkan dan berusaha mencapai tujuan tersebut sesuai kemampuan.

- b. Eksplorasi diri

Eksplorasi diri (*self exploration*), kemauan seseorang dalam menggunakan berbagai sumber daya yang ada untuk mencari berbagai informasi pendidikan, pengetahuan, dan mengenai karir. Contohnya adalah karyawan mencari informasi dari berbagai sumber terkait tentang profil perusahaan dan jabatan yang diinginkan.

- c. Eksplorasi lingkungan

Eksplorasi lingkungan (*environment-career exploration*), mengusahakan berbagai cara untuk mengeksplorasi karir tertentu yang diinginkan. Individu akan berusaha memaksimalkan potensi lingkungan sekitar untuk memperdalam pengetahuannya tentang karir. Salah satu contohnya adalah karyawan belajar melalui seminar atau *workshop* terkait pekerjaan yang diinginkan.

d. Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan (*decision making*), kemampuan dalam menggunakan pengetahuan dan pemikirannya untuk membuat perencanaan karir. Salah satu contohnya adalah karyawan memiliki beberapa alternatif karir yang akan dipilih ketika tujuan utama tidak tercapai.

e. Regulasi diri

Regulasi diri (*self regulation*), regulasi diri yang mencakup proses-proses dimana individu memiliki kontrol terhadap dirinya sendiri, baik perasaan, pemikiran, hingga tugas-tugas yang diperlukan untuk mencapai hal-hal sesuai rencananya. Salah satu contohnya adalah karyawan sudah memahami tugas tugas yang perlu diprioritaskan sehingga pekerjaan dapat selesai dengan maksimal.

Berdasarkan penjelasan dari aspek-aspek yang telah dipaparkan sebelumnya, terdapat empat aspek adaptasi karir atau *career adaptability* yang meliputi kepedulian karir (*career concern*), pengendalian karir (*career control*), keingintahuan karir (*career curiosity*), dan keyakinan karir (*career confidence*), selain itu adaptasi karir juga mencakup lima aspek lainnya yaitu perencanaan karir, eksplorasi diri, eksplorasi lingkungan, pengambilan keputusan, dan regulasi diri.

#### 2.1.4 Ciri-Ciri *Carrer Adaptability*

Adapun ciri-ciri seseorang mengalami *career adaptability* menurut Savickas (2013) adalah:

- a. Individu yang memiliki *career adaptability* adalah mereka yang memiliki perhatian terhadap karier dimasa depan.
- b. Meningkatkan pengendalian terhadap masa depan karier.



- c. Menunjukkan keingintahuan dalam melakukan eksplorasi diri dan lingkungan karier di masa depan.
- d. Mampu memperkuat keyakinan diri untuk mewujudkan harapan dan tujuan untuk keberhasilan pada masa yang akan datang.

Selanjutnya (Savickas, dalam Brown & Lent, 2013), berikut penjelasannya:

- a. *Concern* (Kepedulian).

*Concern* mengacu pada kepedulian individu mengenai kemungkinan karier yang akan terjadi dimasa depan dan mempertimbangkan serta memikirkan karier yang akan datang. Kepedulian yang dimiliki seseorang mengenai kariernya 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 di dapat di masa lalu dan keadaanya saat ini. Individu yang memiliki kepedulian karier yang rendah disebut sebagai orang yang memiliki ketidakpedulian karier (*career indifference*), yang merefleksikan perilaku tanpa perencanaan, pesimis dan sikap apatis terhadap karier.

- b. *Control* (Pengendalian)

Pengendalian terhadap karier 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 karier 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 karier dibuktikan dengan sikap asertif dan tegas dalam

memutuskan, terkait dalam tugas perkembangan karier 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 kariernya. Individu yang tidak memiliki pengendalian karier yang baik disebut mengalami kebingungan karier (*career indecision*), individu akan cenderung menghindari tanggung jawab, menunda pekerjaan (*procrastination*) untuk mewujudkan cita-citanya bahkan tidak mengambil keputusan dalam kariernya.

c. *Curiosity* (Keingintahuan)

*Curiosity* mengacu pada kekuatan individu dalam mengeksplor berbagai situasi dan peran yang dibutuhkan kariernya 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 kariernya 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* (Percayadiri)

*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 karier. 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 karier.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri seseorang mengalami *career adaptability*: Individu yang memiliki *career adaptability* adalah mereka yang memiliki perhatian terhadap karier dimasa depan. Meningkatkan pengendalian terhadap masa depan karier. Menunjukkan keingintahuan dalam melakukan eksplorasi diri dan lingkungan karier di masa depan. Mampu memperkuat keyakinan diri untuk mewujudkan harapan dan tujuan untuk keberhasilan pada masa yang akan datang.

## **2.2 Dukungan Keluarga**

### **2.2.1 Definisi Dukungan Keluarga**

Friedman (2012) menyatakan dukungan keluarga adalah sikap, tindakan dan penerimaan keluarga terhadap anggotanya. Anggota keluarga dipandang sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam lingkungan keluarga. Anggota keluarga memandang bahwa orang yang bersifat mendukung selalu siap memberikan pertolongan dan bantuan jika diperlukan.

Dukungan keluarga didefinisikan sebagai informasi verbal atau non verbal, saran, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang yang akrab dengan subjek di dalam lingkungannya atau yang berupa kehadiran dan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan emosional dan berpengaruh pada tingkahlaku penerimanya. Dalam hal ini orang yang merasa memperoleh dukungan

secara emosional merasa lega karena diperhatikan, mendapat saran atau kesan yang menyenangkan pada dirinya (Smet, 1994 dalam Christine, 2010). Dukungan keluarga adalah sebuah proses yang terjadi sepanjang masa kehidupan, sifat dan jenis dukungan berbeda dalam berbagai tahap-tahap siklus kehidupan. Dukungan keluarga dapat berupa dukungan sosial internal, seperti dukungan dari suami, istri atau dukungan dari saudara kandung dan dapat juga berupa dukungan keluarga eksternal bagi keluarga inti. Dukungan keluarga membuat keluarga mampu berfungsi dengan berbagai kepandaian dan akal. Sebagai akibatnya, hal ini meningkatkan kesehatan dan adaptasi keluarga (Friedman. M. 2010).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dukungan keluarga adalah bantuan yang diberikan oleh orang kerabat terdekat berupa informasi dan umpan balik yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan individu serta memberikan semangat, perhatian, dan penerimaan kepada seseorang individu yang akan menimbulkan keyakinan, motivasi, dan perasaan dihargai terhadap diri individu tersebut.

### **2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dukungan Keluarga**

Menurut Purnawan (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan keluarga adalah:

- a. Faktor internal
  - 1) Tahap perkembangan, Artinya dukungan dapat ditentukan oleh faktor usia dalam hal ini adalah pertumbuhan dan perkembangan, dengan demikian setiap rentang usia (bayi-lansia) memiliki pemahaman dan respon terhadap perubahan kesehatan yang berbeda-beda.



- 2) Pendidikan atau tingkat pengetahuan, Keyakinan seseorang terhadap adanya dukungan terbentuk oleh variabel intelektual yang terdiri dari pengetahuan, latar belakang pendidikan dan pengalaman masa lalu. Kemampuan kognitif akan membentuk cara berfikir termasuk kemampuan untuk memahami faktor-faktor yang berhubungan dengan penyakit dan menggunakan pengetahuan tentang kesehatan untuk menjaga kesehatan dirinya.
  - 3) Faktor emosi, Faktor emosional juga mempengaruhi keyakinan terhadap adanya dukungan dan cara melakukannya. Seseorang yang mengalami respon stress dalam setiap perubahan hidupnya cenderung berespon terhadap berbagai tanda sakit, mungkin dilakukan dengan cara mengkhawatirkan bahwa penyakit tersebut dapat mengancam kehidupannya. Seseorang yang secara umum terlihat sangat tenang mungkin mempunyai respon emosional yang kecil selama ia sakit. Seorang individu yang tidak mampu melakukan coping secara emosional terhadap ancaman penyakit mungkin.
  - 4) Spiritual, dapat terlihat dari bagaimana seseorang menjalani kehidupannya, mencakup nilai dan keyakinan yang dilaksanakan, hubungan dengan keluarga atau teman dan kemampuan mencari harapan dan arti dalam hidup.
- b. Faktor Eksternal
- 1) Praktik di keluarga, Cara bagaimana keluarga memberikan dukungan biasanya mempengaruhi penderita dalam melaksanakan kesehatannya. Misalnya, klien juga kemungkinan besar akan melakukan tindakan pencegahan jika keluarga melakukan hal yang sama.

- 2) Faktor sosio-ekonomi Faktor sosial dan psikososial dapat meningkatkan resiko terjadinya penyakit dan mempengaruhi cara seseorang mendefinisikan dan bereaksi terhadap penyakitnya. Variabel psikososial mencakup: stabilitas perkawinan, gaya hidup, dan lingkungan kerja. Seseorang biasanya akan mencari dukungan dan persetujuan dari kelompok sosialnya, hal ini akan mempengaruhi keyakinan kesehatan dan cara pelaksanaannya. Semakin tinggi tingkat ekonomi seseorang biasanya ia akan lebih cepat tanggap terhadap gejala penyakit yang dirasakan. Sehingga ia akan segera mencari pertolongan ketika merasa ada gangguan pada kesehatannya.
- 3) Latar belakang budaya Latar belakang budaya mempengaruhi keyakinan, nilai dan kebiasaan individu, dalam memberikan dukungan termasuk cara pelaksanaan kesehatan pribadi
- 4) Pertukaran Sosial, yaitu hubungan timbal balik perilaku sosial antara cinta, pelayanan, dan informasi. Keseimbangan dalam pertukaran akan menghasilkan hubungan interpersonal yang memuaskan. Pengalaman akan pertukaran secara timbal balik ini membuat individu lebih percaya bahwa orang lain akan menyediakan bantuan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa factor dukungan keluarga terdiri dari dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

### 2.2.3 Aspek-Aspek Dukungan Keluarga

Menurut Gunarsa & Gunarsa (2012), aspek-aspek yang melatar belakangi dukungan keluarga yaitu:

a. Memberi Dukungan Nyata

Pemberian dukungan nyata dimaksudkan dengan setiap keluarga memberikan bentuk dorongan yang sifatnya secara langsung baik dalam bentuk verbal maupun *non verbal* kepada individu yang ditujukan dalam keluarga tersebut sehingga anggota keluarga yang menerima akan langsung merasakan dampak yang diberikan melalui dukungan nyata tersebut. Contohnya: memberikan nasehat.

b. Memberi Perhatian

Pemberian perhatian dimaksudkan adalah suatu cara yang dilakukan oleh masing-masing keluarga dengan tujuan untuk lebih dapat menempatkan diri sesuai dengan kebutuhan yang ada. Dengan adanya perhatian yang diciptakan oleh masing-masing individu dalam satu keluarga diharapkan setiap individu dapat lebih memberikan kasih sayangnya, sehingga keluarga dapat berjalan dengan harmonis. Contohnya saling memahami dengan karakteristik yang ada dan bersedia untuk membantu menutupi kelemahan yang ada.

c. Memberi Kehangatan

Pemberian kehangatan dimaksudkan suatu dorongan yang bersifat untuk lebih memberikan dukungan atau penyemangat dalam melakukan setiap aktivitas. Dengan demikian setiap individu dalam suatu keluarga akan merasakan bahwa peran keluarga sangat besar disekitarnya. Contohnya selalu ada ketika dibutuhkan.

d. Memberi Kasih Sayang dan Perlindungan

Pemberian kasih sayang dan perlindungan dimaksudkan suatu dorongan yang didalamnya terdapat tiga aspek yang sebelumnya sudah dijelaskan. Namun pemberian kasih sayang dan perlindungan ini lebih bersifat secara logis dan psikologis. Contohnya lebih memikirkan kepentingan keluarga dari yang lainnya.

Pada dukungan emosional ini keluarga menyediakan tempat istirahat dan memberikan semangat.

Menurut Indriyani (2013), membagi aspek-aspek dukungan keluarga menjadi tiga bagian yaitu:

a. Dukungan Fisiologis

Dukungan fisiologis merupakan dukungan yang dilakukan dalam bentuk pertolongan-pertolongan dalam aktivitas sehari-hari yang mendasar, seperti dalam hal mandi menyiapkan makanan dan memperhatikan gizi, toileting, menyediakan tempat tertentu atau ruang khusus, merawat seseorang bila sakit, membantu kegiatan fisik sesuai kemampuan, seperti senam, menciptakan lingkungan yang aman, dan lain-lain.

b. Dukungan Psikologis

Dukungan psikologis yakni ditunjukkan dengan memberikan perhatian dan kasih sayang pada anggota keluarga, memberikan rasa aman, membantu menyadari, dan memahami tentang identitas. Selain itu meminta pendapat atau melakukan diskusi, meluangkan waktu bercakap-cakap untuk menjaga komunikasi yang baik dengan intonasi atau nada bicara jelas, dan sebagainya. Stolte (2003) menyebutkan bahwa keluarga memiliki fungsi proteksi yang melingkupi selain memenuhi kebutuhan makanan dan tempat tinggal, juga memberikan dukungan dan menjadi tempat yang aman dari dunia luar.

c. Dukungan Sosial

Dukungan sosial diberikan dengan menyarankan individu untuk mengikuti kegiatan spiritual seperti pengajian, perkumpulan arisan, memberikan kesempatan



untuk memilih fasilitas kesehatan sesuai dengan keinginan sendiri, tetap menjaga interaksi dengan orang lain, dan memperhatikan norma-norma yang berlaku.

Aspek selanjutnya adalah dukungan keluarga menurut Friedman (2013) terdiri dari:

a. Dukungan Penilaian

Dukungan ini meliputi pertolongan pada individu untuk memahami kejadian depresi dengan baik dan juga sumber depresi dan strategi koping yang dapat digunakan dalam menghadapi stressor. Dukungan ini juga merupakan dukungan yang terjadi bila ada ekspresi penilaian yang positif terhadap individu. Individu mempunyai seseorang yang dapat diajak bicara tentang masalah mereka, terjadi melalui ekspresi pengharapan positif individu kepada individu lain, penyemangat, persetujuan terhadap ide-ide atau perasaan seseorang dan perbandingan positif seseorang dengan orang lain, misalnya orang yang kurang mampu. Dukungan keluarga dapat membantu meningkatkan strategi koping individu dengan strategi-strategi alternatif berdasarkan pengalaman yang berfokus pada aspek-aspek yang positif.

b. Dukungan Instrumental

Dukungan ini meliputi penyediaan dukungan jasmaniah seperti pelayanan, bantuan finansial dan material berupa bantuan nyata (instrumental support material support), suatu kondisi dimana benda atau jasa akan membantu memecahkan masalah praktis, termasuk di dalamnya bantuan langsung, seperti saat seseorang memberi atau meminjamkan uang, membantu pekerjaan sehari-hari, menyampaikan pesan, menyediakan transportasi, menjaga dan merawat saat sakit ataupun mengalami depresi yang dapat membantu memecahkan masalah.

Dukungan nyata paling efektif bila dihargai oleh individu dan mengurangi depresi individu. Pada dukungan nyata keluarga sebagai sumber untuk mencapai tujuan praktis dan tujuan nyata.

c. Dukungan Informasional

Jenis dukungan ini meliputi jaringan komunikasi dan tanggung jawab bersama, termasuk di dalamnya memberikan solusi dari masalah, memberikan nasehat, pengarahan, saran, atau umpan balik tentang apa yang dilakukan oleh seseorang. Keluarga dapat menyediakan informasi dengan menyarankan tentang dokter, terapi yang baik bagi dirinya, dan tindakan spesifik bagi individu untuk melawan stressor. Individu yang mengalami depresi dapat keluar dari masalahnya dan memecahkan masalahnya dengan dukungan dari keluarga dengan menyediakan *feed back*. Pada dukungan informasi ini keluarga sebagai penghimpun informasi dan pemberi informasi.

d. Dukungan Emosional

Selama depresi berlangsung, individu sering menderita secara emosional, sedih, cemas, dan kehilangan harga diri. Jika depresi mengurangi perasaan seseorang akan hal dimiliki dan dicintai. Dukungan emosional memberikan individu perasaan nyaman, merasa dicintai saat mengalami depresi, bantuan dalam bentuk semangat, empati, rasa percaya, perhatian sehingga individu yang menerimanya merasa berharga. Pada dukungan emosional ini keluarga menyediakan tempat istirahat dan memberikan semangat.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek dukungan keluarga adalah: Dukungan Emosional, Dukungan Penghargaan, Dukungan Instrumental, Dukungan Informasi, dan Dukungan Jaringan.

#### 2.2.4 Ciri-Ciri Dukungan Keluarga

Menurut House Smet (dalam Setiadi, 2008) setiap bentuk dukungan keluarga mempunyai ciri-ciri antara lain:

- a. Informatif, yaitu bantuan informasi yang disediakan agar dapat digunakan oleh seseorang dalam menanggulangi persoalan yang dihadapi, meliputi pemberi nasihat, pengarahan, ide-ide, informasi yang dibutuhkan dan informasi ini dapat disampaikan kepada orang lain yang mungkin menghadapi persoalan yang sama.
- b. Perhatian emosional, setiap orang pasti membutuhkan bantuan afeksi dari orang lain, dukungan ini berupa dukungan simpatik dan empati, cinta, kepercayaan, dan penghargaan. Dengan demikian seseorang yang menghadapi persoalan merasa dirinya tidak menanggung beban sendiri tapi masih ada orang lain yang memperhatikan, mau mendengarkan segala keluhan, bersimpati dan empati terhadap persoalan yang dihadapi atau bahkan mau membantu memecahkan masalah yang sedang dihadapinya.
- c. Bantuan instrumental, bantuan dalam bentuk ini bertujuan untuk mempermudah seseorang dalam melakukan aktivitasnya berkaitan dengan persoalan yang dihadapinya atau menolong secara langsung kesulitan yang dihadapi misalnya dengan menyediakan peralatan lengkap dan memadai bagi penderita, menyediakan obat-obatan yang dibutuhkan dan lain-lain.
- d. Bantuan penilaian, yaitu suatu bentuk penghargaan yang diberikan seseorang kepada pihak lain berdasarkan kondisi sebenarnya dari penderita. Penilaian ini bisa positif dan negatif yang mana pengaruhnya sangat berarti

bagi seseorang yang berkaitan dengan dukungan sosial keluarga maka penilaian yang sangat membantu adalah penilaian yang positif .

Adapun dukungan keluarga ada empat ciri dukungan keluarga menurut Friedman (dalam Setiadi, 2008):

- a. Sumber pertolongan yang praktis dan konkrit.
- b. Keluarga yang berfungsi sebagai sebuah kolektor dan desminator (penyebar informasi).
- c. Keluarga bertindak sebagai sebuah umpan balik, membimbing dan menengahi pemecahan masalah dan sebagai sumber dan vasilitator identitas keluarga.
- d. Keluarga sebagai sebuah tempat yang aman dan damai untuk istirahat dan pemulihan serta membantu penugasaan emosional.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri dukungan keluarga seperti: sumber pertolongan, mendapatkan umpan balik, adanya bantuan berupa penilaian, dan keluarga merupakan tempat terdamai.

### **2.3 Hubungan Antara Dukungan Keluarga dengan *Carrer Adaptability***

Menurut Super & Thompson (dalam Patton & Lokan 2001) faktor- faktor yang mempengaruhi *carrer adaptability*, yaitu dukungan keluarga. Dukungan keluarga dapat berupa dukungan sosial internal, seperti dukungan dari suami, istri atau dukungan dari saudara kandung dan dapat juga berupa dukungan keluarga eksternal bagi keluarga inti. Dukungan keluarga membuat keluarga mampu berfungsi dengan berbagai kepandaian dan akal. Sebagai akibatnya, hal ini meningkatkan kesehatan dan adaptasi keluarga (Friedman. M. 2010).



Adapun penelitian sebelumnya oleh Zahra (2018). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasi yang menunjukkan nilai  $p = 0.000 < 0.05$  artinya  $H_0$  diterima. Koefisien korelasi antara dua variabel sebesar 0.453. Terdapat hubungan antara dukungan orang tua dengan adaptabilitas karir pada siswa. Berdasarkan hasil tersebut juga dapat dipahami bahwa korelasi bersifat positif, artinya semakin tinggi dukungan orang tua maka semakin tinggi adaptabilitas karir pada siswa.

Penelitian lainnya oleh Suhariadi (2018). Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif eksplanatif dengan metode pengumpulan data berupa survei. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara *social support* dengan *career adaptability* dengan ( $r = 0,262$ ;  $p < 0,01$ ).

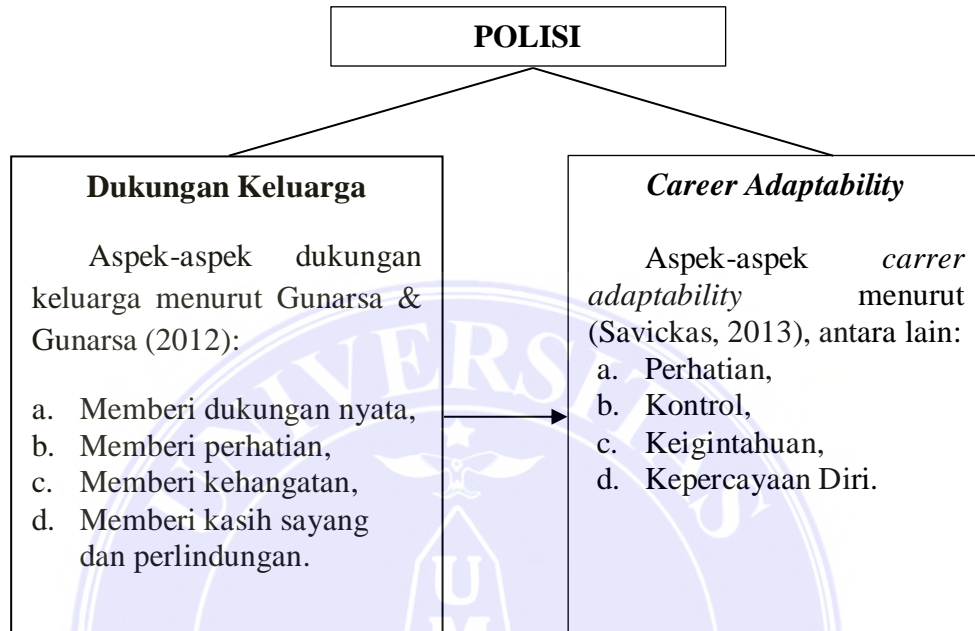
Lalu hasil penelitian oleh Karacan, Ozdemir & Guneri menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *social support* dengan *career adaptability* dimana individu yang lebih banyak menerima dukungan sosial dari berbagai sumber seperti dari orang tua, kerabat atau teman sebaya, dan orang terdekat lainnya akan memiliki tingkat *career adaptability* yang tinggi (Karacan-Özdemir, 2016). Selain itu penelitian Oztemel & Akyol menyatakan bahwa adanya hubungan antara *social support* dengan *career adaptability* yang ditandai dengan *social support* mampu membantu individu merasa dirinya dicintai maupun diapresiasi serta secara bersamaan mampu merawat kondisi mental individu antara lain mengurangi dampak negatif yang timbul dan membantu individu dalam menyesuaikan dirinya dengan perubahan yang sedang dihadapi (Öztemel & Yıldız-Akyol, 2019).

Beberapa penelitian mengenai hubungan antara dukungan sosial dan adaptabilitas karir sudah pernah dilakukan. Penelitian dari Ghosh dan Fouad (2017) menemukan adanya hubungan negatif antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karir pada lulusan perguruan tinggi berusia 19-57 tahun di negara barat. Lalu, Angelika dan Gunawan (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karir pada remaja berusia 15-18 tahun yang merupakan siswa aktif dari 10 SMA di Kecamatan Grogol Petamburan, Jakarta Barat. Dari kedua penelitian tersebut, tampak bahwa terdapat ketidakkonsistenan pada dua hasil penelitian. Selain itu, kedua penelitian tersebut meneliti dukungan sosial secara umum tau tidak ada batasan sumber pemberi dukungan sosial. Padahal, sumber pemberi dukungan sosial adalah hal penting yang perlu dipertimbangkan karena berbeda sumber, berbeda pula jumlah dan jenis dukungannya (McLeroy et al., 2001, dalam Heaney & Israel, 2008).

Berdasarkan beberapa kesenjangan penelitian di atas, maka masih diperlukan penelitian yang mengkaji dukungan sosial sebagai faktor eksternal yang memengaruhi adaptabilitas karir.

## 2.4 Kerangka Konseptual

**Gambar 1 Kerangka Konseptual**



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut yang diawali dengan pengujian skala (*Try Out*) *Career adaptability* dan skala Dukungan Keluarga yang berisi pernyataan dari masing-masing skala, identitas responden serta petunjuk pengisian skala dengan menggunakan kertas kepada sampel lain (bukan sampel utama) pada tanggal 22 Mei 2023. Selanjutnya peneliti menyebarkan skala yang telah dianalisis pada tanggal 25 Mei 2023 kepada sampel utama sebagai sampel penelitian. Setelah menyebar skala dan mendapatkan hasil jawaban dari responden, selanjutnya peneliti memindahkan jawaban sampel ke Microsoft Office Excel 2013 dan memberikan skor terhadap skala yang sudah dikumpulkan, kemudian SPSS for Windows versi 22.0 digunakan untuk pengolahan data untuk melakukan pengujian normalitas, linearitas dan hipotesis.

#### 3.2 Alat dan Bahan

Bahan dan alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert* untuk variabel *carrer adaptability* dan dukungan keluarga dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas dan *r Product Moment* sebagai alat ukur.

*Skala career adaptability* diukur dengan menggunakan aspek-aspek *Career adaptability* menurut Savickas (2013), yaitu perhatian, kontrol, keigintahuan dan kepercayaan diri. Skala dipenilaian *career adaptability* menggunakan skala *Likert*



yang berjumlah 32 aitem yang terdiri atas aitem *favorable* (positif) dan aitem *unfavorable* (negatif). Skala disusun menggunakan empat alternatif jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Untuk respon dari item *favorable*, jika menjawab SS mendapat nilai 4, S mendapat nilai 3, TS, mendapat nilai 2, dan STS mendapat nilai 1. Sedangkan respon dari item *unfavorable*, jika menjawab SS mendapat nilai 1, S mendapat nilai 2, TS mendapat nilai 3, dan STS mendapat nilai 4.

**Tabel 1 Distribusi Aitem Skala *Carrer Adaptability* Sebelum Uji Coba**

<i>Carrer Adaptability</i>	Indikator	Aitem	
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Perhatian	Mempersiapkan karir	1,3	8,12
	Mengembangkan karir	9,15	2,14
Kontrol	Menentukan pilihan	7,13	4,10
	Tanggung jawab	29,31	30,32
Keingintahuan	Mencari informasi	5,11	6,16
	Mencoba hal baru	17,19	26,28
Kepercayaan Diri	Tekun	23,27	18,24
	Optimis	21,25	20,22
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>16</b>

Selanjutnya Skala dukungan keluarga disusun berdasarkan aspek-aspek dukungan keluarga menurut Gunarsa & Gunarsa (2012) yaitu memberi dukungan nyata, memberi perhatian, memberi kehangatan, dan memberi kasih sayang dan perlindungan. Skala dukungan keluarga penelitian ini terdiri atas aitem *favorable* (positif) dan aitem *unfavorable* (Negatif) yang berjumlah 30 aitem dengan menggunakan skala *Likert*.. Skala disusun menggunakan empat alternatif jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Untuk respon dari item *favorable*, jika menjawab SS mendapat nilai 4, S mendapat nilai 3, TS, mendapat nilai 2, dan STS mendapat nilai 1. Sedangkan respon dari

item *unfavorable*, jika menjawab SS mendapat nilai 1, S mendapat nilai 2, TS mendapat nilai 3, dan STS mendapat nilai 4.

**Tabel 2 Distribusi Aitem Skala Dukungan Keluarga Sebelum Uji Coba**

Dukungan Keluarga	Indikator	Aitem	
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Dukungan Nyata	Memberi nasehat	1,19,21, 30	4,20,22, 28
Memberi Perhatian	Memahami dengan karakteristik yang ada	3,5,17, 25	2,16,18,26
Memberi Kehangatan	Selalu ada ketika dibutuhkan	9,11,15, 27	6,10,24, 29
Memberi kasih sayang dan perlindungan	Memikirkan kepentingan keluarga dari yang lainnya	7,13,23	8,12,14
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>15</b>

### 3.3 Teknik Analisis Data

#### 3.3.1 Uji Validitas

Adapun kriteria validitas aitem diukur dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation*. Apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation*  $> 0,3$ , maka aitem dinyatakan valid. Namun apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation*  $< 0,3$  maka aitem dinyatakan tidak valid atau gugur. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah analisis *Product Moment* dari *Karl Pearson*. Dalam penelitian ini untuk mengetahui validitas instrumen, digunakan korelasi antara skor setiap item dengan skor total keseluruhan item yang perhitungannya menggunakan SPSS Viewer 23.0.

#### 3.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil pengeluaran yang di lakukan untuk mengetahui derajat kepandaian ketelitian atas keakuratan yang di tunjukan pada instrutment pengukuran. Uji reliabilitas di tunjukan untuk menguji sejauh

mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran di ulang dua kali atau lebih. Reliabilitas akan diukur dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*.

### 3.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan digunakan untuk membuktikan penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian setelah menyebarkan berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan Uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan aplikasi *SPSS Versi 23.0* dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov*. Sebagai kriterianya apabila  $p > 0,05$  sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya dinyatakan apabila  $p < 0,05$  sebarannya dinyatakan tidak normal.

### 3.3.4 Uji Linearitas

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *product moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas dengan satu variabel terikat.

### 3.3.5 Uji Hipotesis

Metode analisis uji hipotesis yang digunakan sesuai dengan rencana penelitian adalah teknik korelasi *pearson product moment* dari Karl Pearson, dengan tujuan ingin melihat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Perhitungan analisis data pada penelitian ini diuji menggunakan SPSS. Jika nilai signifikan atau probabilitas yang diperoleh lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ), maka hipotesis ditolak. Sebaliknya, jika nilai signifikan atau probabilitas yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), maka hipotesis diterima.

### 3.4 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2000) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 45 orang polisi Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *Teknik Total Sampling*. Menurut sugiyono (2014) *total sampling* merupakan teknik penentuan sampel yang diambil seluruh nya dari seluruh anggota populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 45 orang polisi Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut.

### 3.5 Prosedur Kerja

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Skala yang digunakan untuk variabel *career adaptability* dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek *career adaptability* yang dikemukakan oleh Savickas (2013), yaitu perhatian, kontrol, keingintahuan dan kepercayaan diri. Skala yang digunakan untuk variabel dukungan keluarga dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek dukungan keluarga menurut Gunarsa & Gunarsa (2012) yaitu memberi dukungan nyata, memberi perhatian, memberi kehangatan, dan memberi kasih sayang dan perlindungan. Kedua variabel tersebut disusun berdasarkan skala *Likert* dengan empat alternatif jawaban, yaitu



sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Untuk respon dari item *favorable*, jika menjawab SS mendapat nilai 4, S mendapat nilai 3, TS, mendapat nilai 2, dan STS mendapat nilai 1. Sedangkan respon dari item *unfavorable*, jika menjawab SS mendapat nilai 1, S mendapat nilai 2, TS mendapat nilai 3, dan STS mendapat nilai 4.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis *r Product Moment*, maka hal-hal yang dapat penulis simpulkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *r Product Moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara dukungan keluarga dengan *carrer adaptability* pada aparat kepolisian di Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut dilihat dari nilai koefisien linearitas di mana  $r_{xy} = 0,763$ , dengan Signifikan P linearity  $< 0,05$ , koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y sebesar 0,582. Ini menunjukkan bahwa besaran korelasi dukungan keluarga terhadap *carrer adaptability* berdistribusi sebesar 58,2%. Artinya, semakin tinggi dukungan keluarga maka semakin tinggi *carrer adaptability*. Begitu sebaliknya, semakin rendah dukungan keluarga maka semakin rendah pula *carrer adaptability* anggota kepolisian Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut.
- b. Dari hasil data perhitungan mean empirik dan mean hipotetik diketahui bahwa variabel dukungan keluarga pada anggota kepolisian Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut memiliki mean hipotetik sebesar 65, mean empirik sebesar 48,81 dan standar deviasi sebesar 9,213. Sedangkan untuk variabel *carrer adaptability*, mean hipotetik sebesar 67,5, mean empiriknya

sebesar 54,86 dan standar deviasi sebesar 10,959. dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa dukungan kerja dan *carrer adaptability* tergolong rendah.

Dengan yang peneliti paparkan diatas, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima.

## 5.2 Saran

### a. Saran Kepada Subjek Penelitian

Melihat bahwa *carrer adaptability* tergolong rendah, diharapkan kepada subjek penelitian untuk mengikuti pelatihan untuk membentuk kemampuan sesuai *career*. Mengikuti seminar psikologi untuk peningkatan strategi, pola pikir dan upaya-upaya sebagai faktor pendukung dalam peningkatan kemampuan. Mengikuti acara *Family Gattering* yang melibatkan keluarga untuk meningkatkan keharmonisan dalam keluarga, kebersamaan, kesiapan, semangat dan motivasi dalam membangun *career* bagi anggota yang bersangkutan, membangun kepastian dalam pilihan *career* dan mengurangi rasa bimbang dalam merencanakan *career*. Memanfaatkan waktu luang atau waktu libur dengan liburan dengan keluarga agar mendapat rasa kedekatan dengan keluarga sehingga memungkinkan mendapat dukungan keluarga dalam mencapai target dalam *career*.

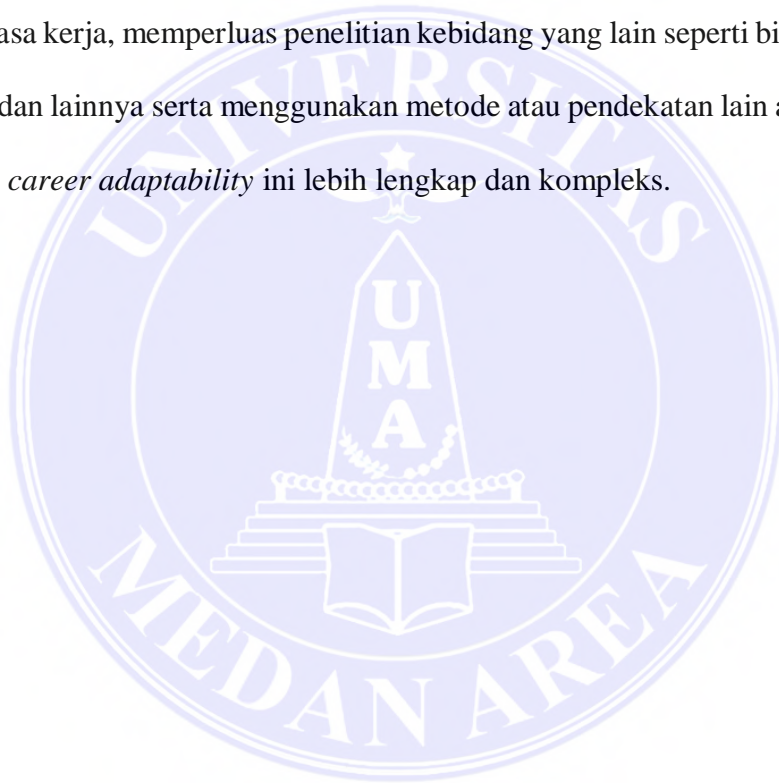
### b. Saran Kepada Poldas Sumut

Melihat pentingnya *carrer adaptability*, maka disarankan agar memberikan pengarahan dan pelatihan pada anggota agar meningkatkan *carrer adaptability* dengan cara membuat seminar atau kegiatan lainnya seperti *character building* yang melibatkan anggota keluarga setiap anggota Polri agar mereka paham bagaimana para anggota Polri bekerja sekaligus dapat membangun kebersamaan

dalam keluarga serta dapat meningkatkan kemampuan dan keyakinan anggota kepolisian dalam meningkatkan *career*. Membuat *sift* kerja agar anggota kepolisian dapat memiliki waktu yang banyak dengan keluarga agar anggota kepolisian mendapat dukungan mencapai target.

c. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian yang lebih lanjut dengan cara memasukan variabel yang lainnya, seperti usia, masa kerja, memperluas penelitian kebidang yang lain seperti bidang Intelijen, Lantas dan lainnya serta menggunakan metode atau pendekatan lain agar penelitian tentang *career adaptability* ini lebih lengkap dan kompleks.





## DAFTAR PUSTAKA

- Ah, I.N., Suhariadi, F. 2021. Hubungan antara Social Support dengan Career Adaptability pada Mahasiswa Tingkat Akhir. Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM). 1:1444-1450.
- Agatha dan Naufal, M. 2017. Perencanaan Sheet Pile dengan Menggunakan Plaxis. <http://digilib.unila.ac.id> . Diakses 11 Mei 2023.
- Alam, G. 2017. 6 Rahasia Sederhana Menjadi Remaja Bahagia. PT Elek Media Komputindo. Jakarta.
- Angela, G. dan Gunawan, W. 2021. Hubungan Antara Dukungan Orang Tua dengan Adaptabilitas Karier Pada Siswa SMA di Jakarta. Humanitas. 5:232-248.
- Ardiyani, N.A., dan Nugraheni, R. 2017. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan DI Yogyakarta). Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Arifin, Muhammad dan Ekayati, R. 2019. E-Learning Berbasis Edmodo. CV. Budi Utama. Yogyakarta
- Azwar, S. 2017. Metode penelitian psikologi. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Brown, S.D., and Lent, R.W. 2013. Career development and counseling: putting theory and research to work. In John Wiley & Sons. 53:1-9.
- Coetzee, M. and Harry, N. 2014. Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84:90-97.
- Coetzee, M. and Harry, N. 2015. Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84:90-97.
- Creed, P.A. 2009. The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74:219-229.
- Creed, P.A., Fallon, T. and Hood, M. 2018. The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*. 74:219-229.
- Dharmariana, M.R. 2015. Hubungan Antara Kecerdasaan Emosional dengan Career Adaptability pada Mahasiswa tingkat akhir di Univeristas Airlangga. Skripsi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Dursun, M.T. and Argan, M.T. 2017. Does Personality Affect Career Adaptability? *Internationa Journa of Humanities, Socia Sciences and Education*, 4:107-115.

- Friedman, M.M. 2007. Buku ajar Keperawatan Keluarga: Riset, Teori dan praktek edisi 5. EGC. Jakarta.
- Friedman, M.M. 2012. Keperawatan keluarga. Gosyen Publishing. Yogyakarta.
- Friedman, M.M. 2013. Keperawatan keluarga. Gosyen Publishing. Yogyakarta.
- Ghosh, A. and Fouad, N.A. 2017. Career Adaptability and Social Support Among Graduating College Seniors. *The Career Development Quarterly*. 65:278-283.
- Gunarsa, Y.S.D. dan Gunarsa S.D. 2012. Psikologi Untuk Keluarga. Penerbit Libri. Jakarta.
- Hadi, N. 2011. Corporate Social Responsibility. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Hasmayni, B. 2014. Hubungan antara kepercayaan diri dengan penyesuaian diri remaja. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*. 6:98-104.
- Hasmayni, B. 2019. Prediction of Junior High School National Examination Score on the Learning Achievement In High School Students In Medan. *Prosiding Seminar International. NICCT*. In *Proceedings of the First Nommensen International Conference on Creativity & Technology, NICCT*. 1:2-19.
- Hasmayni, B. 2020. The Difference of Academic Procrastination Between Students Who Are Active and Not Active in Organizations Student Activity Units in The Faculty of Psychology, University of Medan Area. *Britain International of Linguistics Arts and Education (BloLAE) Journal*. 2:411-421.
- Hasmayni, B. Relationship between Service Quality and the Students' Loyalty in Using Railway Services of Sribilah Medan in Indonesia.
- Hasmayni, B. dan Lumbanbatu, J.S. 2019. Gambaran Lifestylstyle Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Pengguna Iphone di Universitas Medan Area. *Jurnal Teknologi Kesehatan Dan Ilmu Sosial (Tekesnos)*, 1:9-16.
- Hasmayni, B., Siregar, F.H., dan Aziz, A. 2019. Establishment of Character Through Boarding School Education in Students in Pondok Pesantren. In *4th Annual International Seminar on Transformative Education and Educational Leadership. AISTEEL*. (pp. 318-321).
- Heaney C. and Israel B. 2008. Social Networks and Social Support dalam Glanz K., Rimer B. & Viswanath K (eds.). *Health Behavior and Health Education: Theory, Research and Practice 4th Edition*. CA: John Wiley & Sons, Inc. San Francisco.
- Huang, C. and Freter, C. 2015. Lipid Metabolism, Apoptosis and Cancer Therapy. *International Journal of Molecular Sciences*. 5:924-949.
- Husein, U. 2005. Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis. Grafindo Persada. Jakarta.

- Ismail., Azhar. A., dan Babby, H. 2023. Fear of missing out and motivation to work teacher raudhatul athfal. *Jurnal Psikologi Islam (PSIKIS)*, 9:1-11.
- Karacan, Ö.N. 2016. The Factors contribute to career adaptability of high school students. Doctoral Program Middle East Technical University. Turkish.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ndlovu, V. and Ferreira, N. 2019. Students' psychological Hardiness in relation to career adaptability. *Journal of Psychology in Africa*, 29:598-604.
- Othman, A.Q. and Owen, L. 2018. Adopting and Measuring Customer Service Quality (SQ) in Islamic Banks: A Case Study in Kuwait Finance House. *International Journal of Islamic Finance Service*. 3. 1-10.
- Öztemel, K. and Yildiz, A.E. 2019. The predictive role of happiness social support, and future time orientation in career adaptability. *Journal of Career Development*. 1:1-14
- Patton, W. and Lokan, J. 2001. Perspectives on Donald Super's construct of career maturity. *Internat. Jnl. For Educational and Vocational Guidance*. 1:31-48.
- Purnawan. 2008. Dukungan Keluarga. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rottinghaus, P.J., Day, S.X. and Borgen, F.H. 2005. The Career Future Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment*, 13:3-24.
- Savickas, M.L. and Porfeli, E.J. 2012. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*. 80:661-673.
- Savickas. 2013. Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *career development and counseling: putting theory and research to work* (end ed., pp. 147-83). Hoboken, NJ:John Wiley & Sons.
- Solichah, C. and Setiaji, K. 2019. Pengaruh internal locus of control dan dukungan sosial terhadap career adaptability. *Economic Education Analysis Journal*, 8:652-665.
- Sugiyono. 2000. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R & D. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2003. Metode Penelitian. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung.



**LAMPIRAN**



## Lampiran A Skala *Carrer Adaptability*

### I. IDENTITAS RESPONDEN

Mohon kesediaan Bapak/Ibu mengisi jawaban dan memberi tanda centang (✓) pada pertanyaan berikut ini :

1. Inisial : .....
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Usia :  25-35 tahun  35-45 tahun  
 45-55 tahun  > 55 tahun
4. Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK  D3  
 S1  S2 Lain-lain
6. Pangkat. :  Bintara  Perwira

### II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Beri tanda centang (✓) pada skala yang anda rasa paling akurat menggambarkan respons Anda terhadap pernyataan tersebut.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban.
3. Tidak ada tanggapan benar atau salah, harap memberikan jawaban yang jujur sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya memikirkan masa depan				
2.	Saya tidak memiliki keterampilan				
3.	Saya mempunyai jadwal untuk mencapai target kerja				
4.	Saya menjalani kehidupan apa adanya				
5.	Saya akan berusaha mencari bahan bacaan untuk dijadikan referensi				
6.	Saya tidak mampu menghadapi rintangan dalam berkarir				
7.	Saat ini saya menyiapkan masa depan saya				
8.	Saya bekerja karena ingin memenuhi kebutuhan sehari-hari				
9.	Saya mampu mencapai karir untuk masa depan saya				
10.	Saya sudah memilih untuk bekerja disini sudah cukup bagi saya				
11.	Saya mampu menyelesaikan rintangan dalam karir saya				
12.	Saya tidak memiliki target yang harus saya selesaikan				
13.	Saya menyadari bahwa pilihan di hari ini menentukan masa depan saya				
14.	Saya tidak mampu mencapai masa depan				
15.	Saya akan terus mengasah kemampuan agar karir saya naik				
16.	Saya tidak mau berusaha untuk mencari informasi				
17.	Saya selalu ingin tahu tentang peluang-peluang baru yang bisa saya ambil				
18.	Saya tidak memiliki prestasi				
19.	Saya senang mempelajari keterampilan baru				
20.	Saya tidak mau menghabiskan waktu untuk karir saya sepenuhnya				
21.	Saya melakukan apa yang baik menurut saya				
22.	Saya melakukan hal yang saya sukai saja				
23.	Saya peduli pada pendidikan yang akan menaikkan karir saya				
24.	Saya tidak ingin melanjutkan Pendidikan				
25.	Saya selalu mencari kesempatan untuk berkembang				
26.	Saya tidak ingin mengetahui tentang peluang lain				
27.	Saya akan berusaha memberikan prestasi				
28.	Saya pusing jika harus mempelajari hal yang baru				
29.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan				
30.	Pekerjaan yang diberikan akan saya selesaikan meskipun tidak tepat waktu				
31.	Saya melaporkan apapun yang sudah saya kerjakan				
32.	Saya tidak memberi laporan untuk pekerjaan saya				

**Lampiran B Skala Dukungan Keluarga**

No	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Keluarga saya mengingatkan saya untuk menjaga perilaku dimanapun saya berada				
2.	Kerabat menyalahkan saya saat saya mengalami masalah				
3.	Keluarga mendukung saya dalam mengembangkan karir				
4.	Kerabat menghubungi saya pada saat ada keperluan saja				
5.	Orangtua memaklumi pekerjaan saya				
6.	Saudara saya tidak peduli dengan keadaan saya				
7.	Saya memiliki kedekatan dengan orangtua dan keluarga				
8.	Saya cuek dengan keluarga				
9.	Keluarga siap membantu saat saya membutuhkan bantuan				
10.	Orangtua tidak mau tau jika saya membutuhkan pertolongan				
11.	Keluarga mendukung dan memberikan bantuan kepada saya				
12.	Saya memiliki jarak dengan orangtua dan keluarga				
13.	Saya bersedia izin ke kantor untuk hadir dalam acara keluarga				
14.	Saya menghindari acara keluarga				
15.	Orangtua mau membantu jika saya mengalami kesulitan				
16.	Keluarga kurang memberikan dukungan kepada saya untuk mengembangkan karir				
17.	Kerabat memberikan kritik jika saya salah				
18.	Orangtua tidak mengerti jika saya sedang bekerja				
19.	Kerabat memberikan nasehat saat menghubungi saya				
20.	Keluarga saya kurang memberikan nasehat kepada saya				
21.	Orangtua mengingatkan saya untuk menjaga kesehatan				
22.	Saya jarang diingatkan oleh orangtua				
23.	Saya akan menjaga nama baik keluarga saya dengan tidak mengecewakan mereka				
24.	Keluarga mulai menjauhi saya				
25.	Keluarga memahami jika saya tidak sempat mengikuti acara keluarga karena bekerja				
26.	Keluarga memaksa saya untuk meninggalkan pekerjaan jika ada acara keluarga				
27.	Orangtua mengunjungi saya meskipun bekerja sudah berjauhan				
28.	Keluarga jarang menasehati saya untuk makan tepat waktu				
29.	Sejak dinas saya belum pernah dikunjungi keluarga				
30.	Kerabat akan mengingatkan saya untuk tetap menjaga pola makan meskipun sedang sibuk bekerja				

**Lampiran C Data Mentah Skala Dukungan Keluarga (Variabel Y)**

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3
2	1	4	1	1	4	1	4	1	3	4	1	2	2	1	2
3	1	4	1	1	4	1	4	1	3	4	1	2	2	1	2
4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	1	1	1	4	4	4	3	1	4	4	4	3	4	4	2
6	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4
8	1	1	1	4	4	4	3	1	4	4	4	3	4	4	2
9	4	1	4	4	1	4	1	4	2	1	4	3	3	4	3
10	1	4	4	4	1	4	4	3	2	2	1	4	1	1	3
11	4	1	4	4	1	4	1	4	2	1	4	3	3	4	3
12	4	1	1	1	4	1	1	2	3	3	4	1	4	4	2
13	1	4	4	4	1	4	4	3	2	2	1	4	1	1	4
14	2	1	4	4	4	4	2	1	3	1	4	4	4	4	2
15	4	1	1	4	4	1	1	2	3	3	4	1	4	4	2
16	4	4	4	1	1	1	2	4	1	1	1	2	1	1	2
17	1	1	1	1	1	1	4	1	3	1	1	4	1	1	1
18	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	1	4	1	4
19	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	1	4	4	4
20	3	4	1	1	1	1	1	2	1	4	1	1	1	1	2
21	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
22	2	1	4	4	4	4	2	1	3	1	4	4	4	4	2
23	1	1	1	1	1	1	4	1	3	1	1	4	1	1	1
24	1	1	1	4	1	1	4	3	1	1	1	3	4	4	1
25	1	3	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1	4	4
26	2	1	1	4	4	1	1	3	3	1	1	2	1	2	3
27	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	2	3
28	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	2	3
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	2
30	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	2
31	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	2
32	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	2
33	1	3	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1	4	1
34	1	4	4	1	4	1	4	3	1	1	1	3	1	1	4
35	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	2
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4
37	4	1	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4
39	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	1	4	4	1
40	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3
41	4	1	1	4	1	4	3	1	4	4	4	3	4	4	1
42	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4
43	4	1	1	4	1	4	1	3	4	4	4	3	1	1	4
44	1	1	1	1	4	1	4	1	3	1	1	4	1	1	1
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4



No.	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	3	2	3	4	2	4	4	3	1	4	3	3	4	1	4
2	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4
3	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4
4	4	4	1	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
5	2	4	4	4	3	4	1	2	1	4	4	1	3	1	4
6	4	4	1	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
7	1	1	4	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1
8	2	4	4	4	3	4	1	2	1	4	4	1	3	1	4
9	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	2	3	3	1	4	1	1	2	1	3	2	2	2	1	1
11	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	2	2	4	1	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4
13	3	3	3	1	4	1	1	3	1	2	2	2	2	1	1
14	4	1	1	3	4	4	1	1	3	4	4	1	4	4	3
15	3	2	2	4	1	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4
16	3	1	1	1	2	1	4	3	4	1	1	4	2	4	1
17	2	4	3	4	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1
18	3	1	2	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4
19	3	1	2	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4
20	1	4	4	2	1	1	4	4	3	1	1	4	1	1	2
21	1	4	4	2	1	1	4	4	2	1	1	2	1	1	3
22	4	1	1	3	4	1	1	1	3	4	4	1	4	4	3
23	3	4	3	4	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1
24	1	2	4	1	4	1	1	4	4	1	1	4	1	1	4
25	4	4	4	4	1	3	2	3	4	1	4	4	1	4	4
26	1	2	4	1	4	1	1	4	4	1	1	4	1	1	1
27	4	3	1	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1
28	4	3	1	1	4	1	1	4	4	1	1	4	1	1	1
29	1	2	4	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	4	4
30	1	2	4	4	1	4	1	1	1	4	4	1	4	4	4
31	1	2	4	4	1	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4
32	2	2	2	1	2	1	1	2	4	1	2	2	1	4	1
33	4	4	4	4	1	3	2	3	4	1	4	4	1	4	4
34	3	4	4	1	4	4	1	1	4	4	4	4	4	1	1
35	2	3	2	1	2	1	1	2	4	1	2	2	1	4	1
36	4	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
37	4	1	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	4	1	1
38	4	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
39	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
40	3	2	3	4	2	4	4	3	1	4	3	3	4	1	4
41	3	1	1	4	1	2	3	4	1	1	1	1	1	4	4
42	1	4	1	1	1	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4
43	1	2	1	4	1	4	4	1	1	4	1	4	1	4	4
44	2	1	3	4	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	1
45	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4

**Lampiran D** Data Mentah Skala *Carrer Adaptability* (Variabel X)

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	3	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1
3	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	3	1	3	1	2	1	3	1	2	3	1	3	3	3
5	1	1	2	4	2	4	3	4	2	4	3	2	4	2	2	2
6	4	4	3	1	3	1	2	1	3	1	3	3	1	3	3	3
7	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	4	1	1
8	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4
9	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4
10	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4
11	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4
12	2	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1
13	2	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1
14	4	4	4	1	3	1	2	1	3	3	2	3	1	3	3	3
15	4	1	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4
16	1	1	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	1	3	3
17	1	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	4	4	1	4
18	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4
19	1	1	3	3	2	3	1	1	3	4	2	3	2	1	2	2
20	1	1	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	1	3	3
21	1	1	2	4	1	4	3	4	2	4	3	2	4	2	2	2
22	1	1	2	4	2	4	3	4	2	4	3	2	4	2	2	2
23	3	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
24	4	1	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	2	1	4	4	1	1	4	3	4	1	1	4	4	2
26	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4
27	4	4	2	4	1	1	4	4	1	3	4	1	1	4	4	2
28	4	4	2	1	4	4	1	1	4	3	4	1	1	4	4	2
29	1	1	2	2	2	3	4	4	1	4	1	4	4	1	3	3
30	4	4	2	2	2	3	1	1	4	1	1	4	1	4	2	2
31	4	4	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	4	2	2
32	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	1	4	2	4	1	1	1	4	4	2	4	1	1	4	1	2
34	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	4	2	2
36	4	1	1	1	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	1	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	1	4	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1
39	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	4	1	1
40	1	1	3	4	4	1	4	4	1	2	1	4	4	1	1	3
41	1	1	3	4	1	1	4	4	1	1	1	4	4	1	1	3
42	1	1	3	4	1	1	4	4	1	2	1	4	4	1	1	3
43	1	4	4	4	4	1	4	4	1	2	2	1	1	1	1	1
44	1	4	1	1	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1
45	1	4	1	1	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1

Ket:	
Kuning	: Jumlah Aitem
Abu-Abu	: Jumlah Sampel

No.	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	3	1
2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	4	4	1	4	4
3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	4	4	1	4	1
4	1	1	1	4	2	3	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3
5	4	4	4	1	3	2	2	1	3	2	2	3	2	1	3	2
6	1	1	1	4	2	3	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3
7	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	4
8	4	4	4	1	4	1	1	1	4	4	1	4	1	1	4	1
9	4	4	4	1	4	1	1	1	4	4	1	4	1	4	4	1
10	4	4	4	2	2	1	2	1	1	4	3	4	3	2	1	3
11	4	4	4	2	2	1	2	1	1	4	3	4	3	2	1	3
12	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	2	4
13	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	2	4
14	1	1	1	4	1	3	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3
15	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	1
16	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	4	3	4
17	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	1	4	1	4	4	1
18	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1
19	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1
20	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	1	4	3	1
21	4	4	4	1	3	2	2	1	3	2	2	3	2	1	3	2
22	4	4	4	1	3	2	2	1	3	2	2	3	2	1	3	2
23	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	3	1
24	4	4	1	4	4	1	1	1	1	4	1	4	4	1	4	4
25	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	1	4	1	2	4
26	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
27	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	4	1	4	1	2	4
28	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	4	1	4	1	2	4
29	1	1	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	1	4	3	1
30	4	3	3	1	4	4	3	3	2	3	3	3	4	1	2	4
31	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	2	4
32	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	4	1	4	1	2	4
34	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	2	4
36	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	1	4	1	1	4	1
37	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4
38	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	4
39	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	3	1	1	1
40	2	2	2	3	4	2	3	2	3	2	1	4	4	4	3	4
41	1	1	1	4	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4
42	2	2	2	3	4	2	3	2	3	2	1	4	1	4	3	1
43	4	4	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	1	4
44	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	4	4	1	4
45	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	1	1

**Lampiran E Uji Validitas dan Reliabilitas Sebelum dan Sesudah Uji Coba****Reliability****Scale: TRY OUT CAREER ADAPTABILITY****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	32

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
CA1	2.31	.531	30
CA2	2.44	.512	30
CA3	2.34	.685	30
CA4	1.64	.482	30
CA5	2.42	.508	30
CA6	2.56	.757	30
CA7	2.34	.860	30
CA8	2.43	.719	30
CA9	2.38	.577	30
CA10	2.43	.510	30
CA11	2.47	.514	30
CA12	2.42	.571	30
CA13	2.47	.632	30
CA14	2.23	.630	30
CA15	2.43	.596	30
CA16	2.40	.696	30
CA17	2.44	.512	30
CA18	2.36	.627	30
CA19	2.47	.632	30
CA20	2.40	.519	30
CA21	2.38	.713	30
CA22	2.50	.794	30
CA23	2.44	.661	30
CA24	2.32	.571	30
CA25	2.38	.713	30
CA26	2.51	.502	30

CA27	1.48	.515	30
CA28	2.38	.528	30
CA29	2.26	.709	30
CA30	2.38	.513	30
CA31	2.43	.510	30
CA32	2.36	.658	30

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CA1	72.87	131.747	.529	.840
CA2	72.74	131.789	.548	.840
CA3	72.84	126.596	.740	.838
CA4	73.54	137.736	.046	.844
CA5	72.77	130.221	.691	.839
CA6	72.62	126.331	.681	.839
CA7	72.84	126.068	.604	.840
CA8	72.75	125.810	.754	.838
CA9	72.80	128.229	.760	.838
CA10	72.75	129.228	.776	.838
CA11	72.71	130.220	.282	.839
CA12	72.77	129.749	.647	.839
CA13	72.71	126.693	.801	.838
CA14	72.95	134.024	.279	.843
CA15	72.75	133.647	.326	.842
CA16	72.79	130.832	.451	.841
CA17	72.74	132.154	.516	.840
CA18	72.83	128.388	.683	.839
CA19	72.71	126.693	.801	.838
CA20	72.78	129.836	.709	.839
CA21	72.80	126.689	.704	.838
CA22	72.68	129.934	.238	.842
CA23	72.74	129.353	.579	.840
CA24	72.87	129.874	.637	.839
CA25	72.80	126.689	.704	.838
CA26	72.67	128.601	.847	.838
CA27	73.70	142.145	-.320	.847
CA28	72.80	133.256	.407	.841
CA29	72.93	131.366	.408	.842
CA30	72.81	133.509	.398	.841
CA31	72.75	129.228	.776	.838
CA32	72.83	130.118	.528	.840



**Reliability****Scale: TRY OUT DUKUNGAN KELUARGA****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	30

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
DK1	3.26	.619	30
DK2	3.12	.716	30
DK3	3.54	.576	30
DK4	3.02	.598	30
DK5	3.15	.714	30
DK6	3.15	.630	30
DK7	3.48	.654	30
DK8	2.66	.611	30
DK9	3.60	.613	30
DK10	3.11	.834	30
DK11	2.88	.753	30
DK12	3.15	.714	30
DK13	3.15	.630	30
DK14	2.80	.838	30
DK15	3.01	.758	30
DK16	2.91	.738	30
DK17	2.83	.730	30
DK18	3.02	.598	30
DK19	3.15	.714	30
DK20	3.11	.834	30
DK21	2.99	.668	30
DK22	3.12	.716	30
DK23	2.77	.781	30
DK24	2.42	.886	30
DK25	3.16	.627	30
DK26	3.54	.576	30
DK27	2.80	.838	30
DK28	3.01	.758	30
DK29	2.91	.738	30
DK30	2.83	.730	30

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DK1	88.40	124.943	.644	.813
DK2	88.54	125.521	.512	.815
<b>DK3</b>	<b>88.12</b>	<b>129.323</b>	<b>.250</b>	<b>.817</b>
DK4	88.64	127.043	.507	.815
DK5	88.50	125.549	.511	.815
DK6	88.51	125.360	.601	.814
<b>DK7</b>	<b>88.17</b>	<b>139.023</b>	<b>-.338</b>	<b>.826</b>
<b>DK8</b>	<b>88.99</b>	<b>130.980</b>	<b>.207</b>	<b>.819</b>
DK9	88.05	128.254	.404	.816
DK10	88.54	124.966	.460	.816
DK11	88.78	127.728	.350	.817
DK12	88.50	125.549	.511	.815
DK13	88.51	125.360	.601	.814
DK14	88.86	121.784	.635	.813
DK15	88.65	122.040	.694	.812
DK16	88.75	122.012	.716	.811
DK17	88.83	123.172	.650	.812
DK18	88.64	127.043	.507	.815
DK19	88.50	125.549	.511	.815
DK20	88.54	124.966	.460	.816
DK21	88.67	128.128	.375	.817
DK22	88.54	125.521	.512	.815
DK23	88.89	122.669	.634	.813
DK24	89.24	123.671	.496	.815
<b>DK25</b>	<b>88.50</b>	<b>129.427</b>	<b>.210</b>	<b>.817</b>
DK26	88.12	129.323	.350	.817
DK27	88.86	121.784	.635	.813
DK28	88.65	122.040	.694	.812
DK29	88.75	122.012	.716	.811
DK30	88.83	123.172	.650	.812

## Reliability

### Scale: CAREER ADAPTABILITY

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	119	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	119	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	27

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
CA1	2.31	.531	119
CA2	2.44	.512	119
CA3	2.34	.685	119
CA5	2.42	.508	119
CA6	2.56	.757	119
CA7	2.34	.860	119
CA8	2.43	.719	119
CA9	2.38	.577	119
CA10	2.43	.510	119
CA12	2.42	.571	119
CA13	2.47	.632	119
CA15	2.43	.596	119
CA16	2.40	.696	119
CA17	2.44	.512	119
CA18	2.36	.627	119
CA19	2.47	.632	119
CA20	2.40	.519	119
CA21	2.38	.713	119
CA23	2.44	.661	119
CA24	2.32	.571	119
CA25	2.38	.713	119
CA26	2.51	.502	119
CA28	2.38	.528	119
CA29	2.26	.709	119
CA30	2.38	.513	119
CA31	2.43	.510	119
CA32	2.36	.658	119

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CA1	62.55	114.006	.512	.908
CA2	62.42	113.461	.584	.908
CA3	62.52	108.751	.761	.906
CA5	62.44	112.640	.667	.907
CA6	62.30	108.564	.695	.906
CA7	62.52	109.143	.568	.908
CA8	62.43	108.179	.762	.905
CA9	62.48	110.697	.747	.906
CA10	62.43	111.612	.763	.906
CA12	62.44	112.248	.622	.907
CA13	62.39	108.739	.831	.905
CA15	62.43	115.476	.333	.900
CA16	62.46	113.142	.437	.909
CA17	62.42	113.772	.555	.908
CA18	62.50	110.765	.677	.907
CA19	62.39	108.739	.831	.905
CA20	62.46	112.250	.689	.907
CA21	62.48	108.967	.714	.906
CA23	62.42	111.570	.579	.908
CA24	62.54	112.290	.619	.907
CA25	62.48	108.967	.714	.906
CA26	62.35	111.121	.825	.905
CA28	62.48	115.346	.395	.909
CA29	62.60	113.808	.383	.900
CA30	62.48	115.292	.412	.909
CA31	62.43	111.612	.763	.906
CA32	62.50	111.562	.582	.908

$27 \times 4 + 27 \times 1/2 = 67,5$

## Reliability

### Scale: DUKUNGAN KELUARGA

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	119	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	119	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	26

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
DK1	3.26	.619	119
DK2	3.12	.716	119
DK4	3.02	.598	119
DK5	3.15	.714	119
DK6	3.15	.630	119
DK9	3.60	.613	119
DK10	3.11	.834	119
DK11	2.88	.753	119
DK12	3.15	.714	119
DK13	3.15	.630	119
DK14	2.80	.838	119
DK15	3.01	.758	119
DK16	2.91	.738	119
DK17	2.83	.730	119
DK18	3.02	.598	119
DK19	3.15	.714	119
DK20	3.11	.834	119
DK21	2.99	.668	119
DK22	3.12	.716	119
DK23	2.77	.781	119
DK24	2.42	.886	119
DK26	3.54	.576	119
DK27	2.80	.838	119
DK28	3.01	.758	119
DK29	2.91	.738	119
DK30	2.83	.730	119



**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DK1	75.55	116.492	.661	.833
DK2	75.69	117.323	.509	.835
DK4	75.79	118.652	.515	.835
DK5	75.66	117.727	.483	.835
DK6	75.66	117.022	.609	.834
DK9	75.21	120.071	.392	.836
DK10	75.70	116.428	.477	.836
DK11	75.93	119.522	.342	.838
DK12	75.66	117.727	.483	.835
DK13	75.66	117.022	.609	.834
DK14	76.01	113.459	.647	.833
DK15	75.81	113.563	.717	.832
DK16	75.91	113.586	.736	.831
DK17	75.98	114.574	.680	.832
DK18	75.79	118.652	.515	.835
DK19	75.66	117.727	.483	.835
DK20	75.70	116.428	.477	.836
DK21	75.83	120.145	.351	.837
DK22	75.69	117.323	.509	.835
DK23	76.04	115.025	.602	.833
DK24	76.40	115.619	.489	.836
DK26	75.28	121.701	.290	.838
DK27	76.01	113.459	.647	.833
DK28	75.81	113.563	.717	.832
DK29	75.91	113.586	.736	.831
DK30	75.98	114.574	.680	.832

$26 \times 4 + 26 \times 1 / 2 = 65$

## Lampiran F Hasil Uji Normalitas dan Linearitas

### NPar Tests

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		career adaptability	dukungan keluarga
N		119	119
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	54.86	48.81
	Std. Deviation	10.959	9.213
Most Extreme Differences	Absolute	.208	.085
	Positive	.208	.085
	Negative	-.202	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		2.542	1.037
Asymp. Sig. (2-tailed)		.251	.232

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

### Means

#### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
career adaptability *	119	100.0%	0	.0%	119	100.0%
dukungan keluarga						

**Report**

career adaptability

dukungan keluarga	Mean	N	Std. Deviation
51	50.00	1	.
61	55.09	11	9.803
63	56.50	10	12.756
67	59.20	5	9.011
68	51.33	3	15.373
72	58.17	6	9.020
73	52.30	10	10.155
74	58.00	3	1.732
75	57.70	10	12.193
76	52.00	10	7.439
78	45.00	1	.
79	57.80	10	10.528
80	56.82	11	11.206
83	57.40	5	10.691
84	59.50	10	10.113
85	54.57	7	13.088
86	56.60	5	13.428
87	57.22	9	10.733
88	55.00	3	17.578
89	52.00	1	.
92	54.00	2	5.657
95	59.00	1	.
99	58.40	5	8.295
102	51.40	10	11.017
Total	54.86	119	10.959

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
career adaptability * dukungan keluarga	Between Groups (Combined)	3661.965	23	159.216	1.436	.115
	Linearity	160.423	1	160.423	1.447	.002
	Deviation from Linearity	3501.542	22	159.161	1.435	.118
	Within Groups	10533.212	95	110.876		
	Total	14195.176	118			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
career adaptability * dukungan keluarga	.763	.582	.979	.959

## Lampiran G Uji Korelasi

### Correlations

		career adaptability	dukungan keluarga
career adaptability	Pearson Correlation	1	.763**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	119	119
dukungan keluarga	Pearson Correlation	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	119	119

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

## Lampiran H Surat Penelitian



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

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 : 1095/FPSI/01.10/V/2023  
Lampiran : -  
Hal : Penelitian

20 Mei 2023

Yth. Bapak/Ibu Ka.  
Subdit Dalmas  
di  
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:


Nama : Wyranda Yosafath Marpaung  
NPM : 198600460  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Direktorat Samapta Polda Sumut, Jl. Sisingamangaraja KM. 10.5 No 60 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Dukungan Keluarga Dengan Career Adaptability Pada Aparat Kepolisian Di Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dakan,  
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan  
Pengabdian Kepada Masyarakat  
  
Lailli Alita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arslp





KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA  
DAERAH SUMATERA UTARA  
DIREKTORAT SAMAPTA



SURAT KETERANGAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RIDWAN, S.H.  
Pangkat / NRP : KOMPOL / 67030409  
Jabatan : KASUBBAG RENMIN DIT SAMAPTA  
Kesatuan : POLDA SUMUT  
Alamat : JL. MEDAN TANJUNG MORAWA KM.10,5 NO. 60  
MEDAN

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : WYRANDA YOSAFATH MARPAUNG  
NPM : 198600460  
Program Studi : ILMU PSIKOLOGI  
Fakultas : PSIKOLOGI

Adalah benar nama tersebut diatas telah melaksanakan Penelitian di Direktorat Samapta Polda Sumut sesuai dengan surat pengantar dari Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area (UMA) Nomor : 795/FPSI/01.10/III/2023 pada tanggal 19 Mei 2023 tentang Permohonan Izin Penelitian dalam rangka memenuhi persyaratan penulisan Skripsi dengan judul : "HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN KELUARGA DENGAN CAREER ADAPTABILITY PADA APARAT KEPOLISIAN DI SUBDITDALMAS DIREKTORAT SAMAPTA POLDA SUMUT." Pelaksanaan penelitian terhitung sejak tanggal 22 Mei 2023 sampai dengan 6 Juni 2023.

Demikian surat keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya,

Medan, 06 Juni 2023

KASUBBAG RENMIN DIT SAMAPTA

KEPOLISIAN DAS POLDA SUMUT

STAF  
RIDWAN, S.H.  
KOMPOL NRP 67030409