

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN KELUARGA DENGAN
ADAPTABILITAS KARIR PADA PEGAWAI ADMINISTRASI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

SKRIPSI

Oleh:

ONIKE TOGATOROP

19.860.0062



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/6/24

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)14/6/24

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN KELUARGA DENGAN
ADAPTABILITAS KARIR PADA PEGAWAI ADMINISTRASI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area



Oleh:

ONIKE TOGATOROP

19.860.0062

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 14/6/24

Access From (repository.uma.ac.id)14/6/24

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Hubungan Antara Dukungan Keluarga Dengan Adaptabilitas Karir Pada Pegawai Administrasi Universitas Medan Area

Nama Mahasiswa : Onike Togatorop

Nim : 19.860.0062

Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

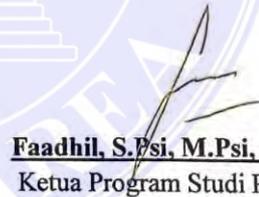
Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing



Shirley Melita Sembiring Meliala, M.Psi, Psikolog
Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Dekan



Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Ketua Program Studi Psikologi

Tanggal Lulus : 24 Mei 2024

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 sanksisanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 24 Mei 2024


10000
METERAI TEMPEL
43C71ALX142053632
Onike Togatorop
19.860.0062

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Onike Togatorop
NPM : 19.860.0062
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 Adaptabilitas Karir Pada Pegawai Administrasi Universitas Medan Area, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 24 Mei 2024
Yang menyatakan



(Onike Togatorop)

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN KELUARGA DENGAN ADAPTABILITAS KARIR PADA PEGAWAI ADMINISTRASI UNIVERSITAS MEDAN AREA

ONIKE TOGATOROP

198600062

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara dukungan keluarga dengan adaptabilitas karir pegawai administrasi Universitas Medan Area. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan pendekatan analisis korelasional. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai administrasi yang ditempatkan bekerja di seluruh fakultas yang ada di Universitas Medan Area yang berjumlah 76 orang. Adaptabilitas Karir diukur menggunakan skala adaptabilitas karir yang disusun berdasarkan teori dimensi adaptabilitas karir menurut Savickas Schaufelli & Profeli (2013), yakni kepedulian, pengendalian, keingintahuan dan keyakinan. Sementara dukungan keluarga diukur menggunakan skala dukungan keluarga berdasarkan teori aspek-aspek dukungan keluarga menurut Kumalasari & Lathifa (2012), yaitu dukungan informasi, dukungan penilaian, dukungan instrumental, dan dukungan emosional. Berdasarkan hasil analisis dengan metode *r Product Moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan keluarga dengan adaptabilitas karir, $r = 0,684$; $p = 0,00$. Dari hasil penelitian koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah sebesar $r^2 = 0,467$ dimana semakin tinggi dukungan keluarga maka semakin tinggi pula adaptabilitas karir pada pegawai administrasi Universitas Medan Area. Artinya dukungan keluarga mempengaruhi adaptabilitas karir pada pegawai administrasi Universitas Medan Area sebesar 46,70%.

Kata kunci: Dukungan keluarga; Adaptabilitas karir; Pegawai

**THE RELATIONSHIP BETWEEN FAMILY SUPPORT AND CAREER
ADAPTABILITY IN ADMINISTRATIVE EMPLOYEES OF MEDAN AREA
UNIVERSITY**

**ONIKE TOGATOROP
198600062**

ABSTRACT

This study aimed to increase at the relationship between family support and career adaptability of administrative employees of Medan Area University. The type of research was quantitative with a correlational analysis approach. The sample in this study were all administrative employees who were placed to work in all faculties at Medan Area University totalling 76 people. Career Adaptability is measured using a career adaptability scale compiled based on the theory of career adaptability dimensions according to Savickas Schaufelli & Profeli (2013), namely care, control, curiosity and confidence. While family support is measured using a family support scale based on the theory of family support aspects according to Kumalasari & Lathifa (2012), namely information support, assessment support, instrumental support, and emotional support. Based on the results of the analysis with the r Product Moment method, it was known that there was a significant positive relationship between family support and career adaptability, $r = 0,684$; $p = 0.00$. From the research results, the coefficient of determination (r^2) of the relationship between the independent variable (X) and the dependent variable (Y) is $r^2 = 0.467$ where the higher the family support, the higher the career adaptability of administrative employees of Medan Area University. This means that family support affected career adaptability in administrative employees of Medan Area University by 46.70%.

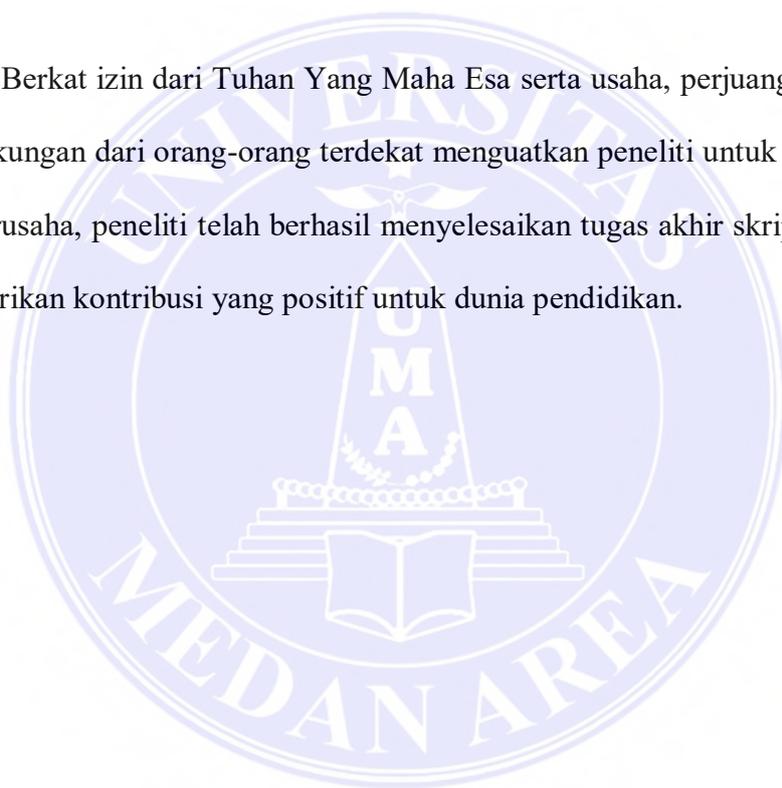
Keywords: Family support; Career adaptability; Employee



RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Parbuli-bulian pada tanggal 27 November 2000 dari bapak Nimrat Togatorop dan ibu Riris Siburian. Penulis merupakan putri pertama dari empat bersaudara. Peneliti memiliki adik yang bernama Melodia, Josromo dan Kevin. Pada tahun 2018 Peneliti lulus dari SMA N 1 Paranginan dan pada tahun 2019 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Berkat izin dari Tuhan Yang Maha Esa serta usaha, perjuangan, kesabaran dan dukungan dari orang-orang terdekat menguatkan peneliti untuk terus berjuang dan berusaha, peneliti telah berhasil menyelesaikan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi yang positif untuk dunia pendidikan.



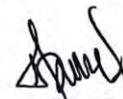
KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Tuhan YME saya panjatkan atas limpahan rahmat dan karunia yang telah diberikan bagi hambaNya, Tuhan semesta alam. Terima kasih telah senantiasa melimpahkan rahmatNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proses penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Antara Dukungan Keluarga Dengan Adaptabilitas Karir Pada Pegawai Administrasi Universitas Medan Area.”

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Ibu Shirley Melita Sembiring Meliala, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing, dan Ibu Dr. Siti Aisyah S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan area. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada orangtua saya, bapak Nimrat Togatorop dan mama Riris Siburian yang sudah sangat membantu lewat doa, dukungan maupun materi, terimakasih juga kepada adik-adik saya (Melodia, Josromo, dan Kevin), dan juga tante Tetty. Dan semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu, yang telah membantu dan berperan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari harapan kesempurnaan, karena masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih dan semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin.

Medan, 24 Mei 2024



Onike Togatorop
198600062

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR BAGAN	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Hipotesis Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	8
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	9
1.5.2 Manfaat Praktis	9
BAB II	10
2.1 Adaptabilitas Karir.....	10
2.1.1 Pengertian Adaptabilitas karir	10
2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Adaptabilitas Karir	11
2.1.3 Dimensi Adaptabilitas Karir	15
2.1.4 Karakteristik Adaptabilitas Karir	18
2.2 Dukungan Keluarga	21
2.2.1 Pengertian Dukungan Keluarga	21
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Keluarga.....	22
1. Aspek Dukungan Keluarga	23
2.3 Pegawai Administrasi Universitas Medan Area	25
Dukungan Keluarga	29
Adaptabilitas Karir	29
BAB III	30
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	30

3.2	Bahan dan Alat	30
3.3	Metodologi Penelitian.....	30
3.4	Definisi Operasional Variabel Penelitian	31
3.5	Populasi dan Sampel.....	32
3.5.1	Populasi Penelitian.....	32
3.5.2	Sampel Penelitian.....	32
3.6	Prosedur Kerja	33
3.6.1.	Metode Pengumpulan Data.....	35
3.6.2.	Validitas dan Reliabilitas.....	36
3.6.3	Metode Analisis Data.....	37
BAB IV	37
4.1	Hasil Analisis Data	37
4.1.1	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	37
4.1.2	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	40
4.1.3	Hasil analisis Uji Hipotesis.....	42
4.1.4	Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	42
4.2	Pembahasan.....	45
BAB V	49
5.1	Simpulan	49
5.2	Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN I	55

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 BluePrint Skala Dukungan Keluarga Sebelum di Uji Coba	34
Tabel 3. 2 Blueprint Skala Adaptabilitas Karir Sebelum di Uji Coba.....	34
Tabel 4.1 Distribusi Skala Dukungan Keluarga.....	38
Tabel 4.2 Distribusi Skala Adaptabilitas Karir.....	39
Tabel 4. 3 Hasil Uji Normalitas.....	40
Tabel 4. 4 Hasil Uji Linearitas	41
Tabel 4. 5 Hasil Uji Korelasi Product Moment	42
Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	44



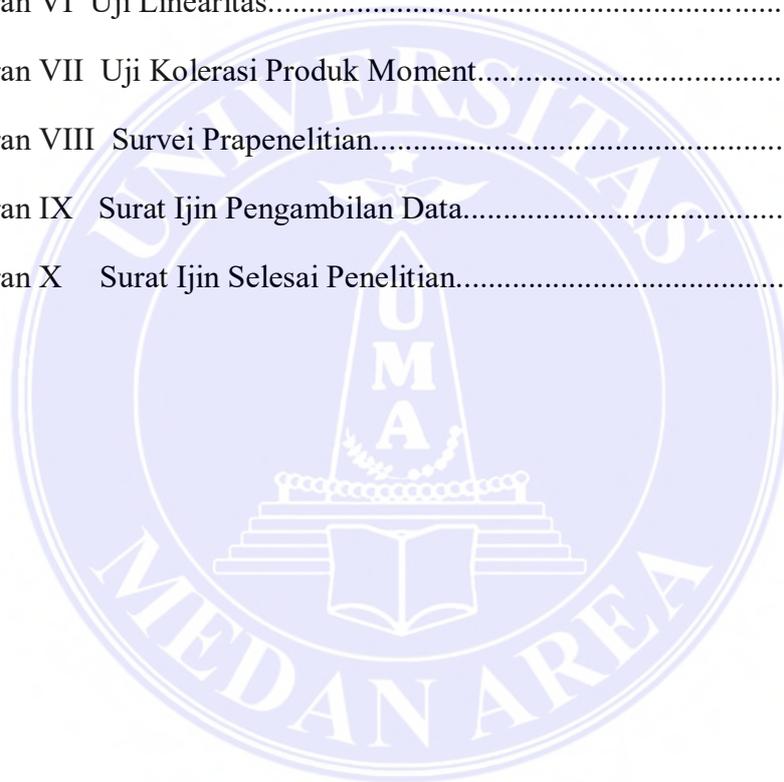
DAFTAR BAGAN

Bagan 4.1 Grafik Dukungan Keluarga.....	44
Bagan 4.2 Grafik Adaptabilitas Karir	44



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Data Mentah.....	54
Lampiran II Skala Penelitian.....	59
Lampiran III Validitas dan Reliabilitas Dukungan Keluarga.....	66
Lampiran IV Validitas dan Reliabilitas Adaptabilitas Karir.....	72
Lampiran V Uji Normalitas.....	76
Lampiran VI Uji Linearitas.....	78
Lampiran VII Uji Kolerasi Produk Moment.....	80
Lampiran VIII Survei Prapenelitian.....	82
Lampiran IX Surat Ijin Pengambilan Data.....	85
Lampiran X Surat Ijin Selesai Penelitian.....	87



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....29



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masalah pengangguran dan kesulitan mendapatkan kerja menjadi masalah utama bagi para pencari kerja. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah angkatan kerja berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Agustus 2022 sebanyak 143,72 juta orang, naik 3,57 juta orang dibanding Agustus 2021. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) naik sebesar 0,83 persen poin. Namun, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Agustus 2022 sebesar 5,86 persen, turun sebesar 0,63 persen poin dibandingkan dengan Agustus 2021 (BPS, 2022). Banyak faktor yang menyebabkan tingginya pengangguran di Indonesia, seperti: ketidakmampuan individu menjadikan pendidikannya sebagai arah karier, ketidaksiapan individu memasuki dunia kerja atau minimnya pengetahuan individu tentang pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya (Violina, 2017).

Keterbatasan tingkat kompetensi tenaga kerja di Indonesia, akan menimbulkan kesulitan untuk bertahan menghadapi tuntutan keahlian yang dibutuhkan industri di era digital ekonomi. Tidak heran jika kemajuan teknologi menuntut tempat kerja untuk mengikutinya, maka ditengah-tengah perubahan yang terjadi kemampuan untuk menghadapi transisi terkait pekerjaan juga harus diperhatikan.

Menurut Badan Pusat Statistik BPS (2022), data statistik pendidikan perguruan tinggi di Indonesia, setiap tahunnya Indonesia menghasilkan kurang

lebih sekitar 1,7 juta sarjana muda. Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dirilis Badan Pusat Statistik (BPS) ini mencatat tingkat pendidikan penduduk dengan usia 15 tahun ke atas. Persentase penduduk yang menyelesaikan pendidikan Srata 1 (sarjana) hingga Strata 3 (doktoral) pada 2021 naik 2,2 kali lipat dibandingkan kondisi 10 tahun sebelumnya. Pada 2010, mereka yang menamatkan pendidikan S1 hingga S3 hanya 6,4 juta atau 3,77 persen dari total penduduk berusia 15 tahun ke atas. Pada Agustus 2022 jumlah penduduk usia kerja di Indonesia mencapai 209,42 juta jiwa. Dari jumlah tersebut, yang masuk kategori angkatan kerja sebanyak 143,72 juta jiwa, terdiri dari 135,3 juta jiwa bekerja dan 8,42 juta jiwa menganggur/tidak bekerja. Rinciannya, ada 673,49 ribu (7,99%) penganggur yang merupakan lulusan universitas, kemudian 159,49 ribu (1,89%) penganggur lulusan Akademi/Diploma, dan 1,66 juta jiwa lulusan SLTA Kejuruan/SMK. (finance.detik.com).

Namun, pertumbuhan sarjana baru yang cukup pesat masih belum bisa diiringi dengan kemampuan dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh perusahaan atau lapangan kerja di era 4.0 ini. Jumlah pengangguran yang tidak bisa dihindari semakin meningkat. Selain kurangnya kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai, adaptabilitas karir yang rendah menjadi salah satu pemicu sehingga faktor tersebut memunculkan peningkatan pengangguran dari sarjana baru (finance.detik.com)

Super & Khasel (2015) menjelaskan bahwa adaptabilitas karier merupakan suatu bentuk kesiapan individu dalam menghadapi sebuah perubahan situasi kerja atau pekerjaan yang dijalannya. Dalam Savickas Schaufelli (2013), terdapat

empat dimensi adaptabilitas karir yang merupakan tugas pengembangan karir yang spesifik yaitu kepedulian akan karir di masa depan (*concern*), pengendalian tentang hal-hal yang berkaitan dengan karir di masa depan (*control*), keingintahuan untuk mencari skenario-skenario pekerjaan masa depan (*curiosity*), dan keyakinan untuk berusaha mencapai tujuan dan aspirasi (*confidence*). Keempat dimensi tersebut menggambarkan sumber-sumber yang umum dan strategi yang digunakan individu untuk mengelola tugas-tugas kritis, perubahan dan hambatan ketika membentuk karirnya. Seseorang yang memiliki adaptabilitas karir yang tinggi memiliki kemampuan untuk terbuka terhadap perubahan karir (Savickas, 2013), mereka menyadari dengan cepat pilihan-pilihan karir dan berupaya untuk memberikan upaya yang diperlukan untuk pilihan karir yang memungkinkan.

Pegawai administrasi Universitas Medan Area merupakan karyawan yang bekerja untuk menyusun, mengimplementasikan, memonitor, mengevaluasi, dan mengembangkan sistem pengelolaan sumber daya manusia, menyusun petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis pengelolaan sumber daya manusia, menentukan kebijakan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia, melaksanakan kegiatan penerimaan, pengangkatan, penempatan, pengembangan, pembinaan, pemberhentian pegawai. Ada yang ditempatkan di kantor BAKRI (Biro Administrasi Kepegawaian, Karir dan Informasi), dan di tata usaha semua fakultas yang ada di Universitas Medan Area. Jabatan yang ada dalam kepegawaian administrasi Universitas Medan Area ini adalah Kepala Biro, Kepala Bagian, Staff (Staff tata usaha dan Staff IT).

Pegawai Administrasi Universitas Medan Area juga memiliki tuntutan tugas yang berubah-ubah seiring berkembangnya zaman. Salah satu perubahan yang kerap terjadi adalah Universitas Medan Area terus meningkatkan percepatan mutu khususnya bidang pelayanan dengan sistem *online* demi kemudahan dosen dan mahasiswa. Untuk menghadapi pasar kerja yang terus berubah-ubah ini karyawan harus memiliki keterampilan komunikasi untuk mempermudah pekerjaan pegawai administrasi karena berhadapan langsung dengan mahasiswa dan dosen, juga membutuhkan *skilled data entry* yang diperlukan pegawai administrasi Universitas Medan Area untuk menjadwalkan beberapa pekerjaan seperti rapat para dosen, kegiatan mahasiswa, melaporkan pengumuman penting kepada dosen dan mahasiswa, sebagai pusat informasi yang diperlukan dosen dan mahasiswa, memasukkan nilai mahasiswa melalui aplikasi, dan pemberkasaan seminar dan sidang.

Untuk menghadapi tuntutan dan tugas serta terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan pegawai merupakan keharusan mutlak, sehingga pegawai harus mampu beradaptasi dengan kemajuan zaman yang semakin canggih. Maka pegawai memerlukan adaptabilitas karir yang tinggi untuk berlangsungnya jenjang karir yang akan mereka hadapi. Untuk mencapai adaptabilitas karir yang baik pastinya individu perlu melewati beberapa proses atau tahap sehingga mampu berada di taraf yang cukup.

Ditinjau dari fenomena peneliti mendapatkan gambaran terkait dengan permasalahan yang ada di lapangan bahwa para pegawai di bagian administrasi merasakan adanya perubahan yang terjadi pada *jobdesc* yang sekarang sudah berorientasi pada teknologi digital. Terlebih pada era 4.0 ini dimana hampir

seluruh aspek dalam administrasi sudah dilakukan secara *online*. Sehingga mengharuskan para pegawai juga untuk cepat tanggap dalam menghadapi perubahan tersebut. Perubahan tersebut membuat pegawai harus mampu untuk beradaptasi secara cepat terkait dengan pemahaman baru yang kompleks. Adaptabilitas karir memberikan dampak yang positif sehingga dapat menggambarkan sebuah prediksi terhadap kepuasan karir individu. Peneliti juga mendapatkan pernyataan dari salah satu pegawai yang ada di bidang administrasi tersebut saat melakukan wawancara prapenelitian pada Juli 2023 bahwa masalah adaptasi mereka beradaptasi dengan sistem kerja yang berlaku disana, karena sekarang ini apapun dilakukan secara online jadi berdampak besar saat mereka membuat laporan dan sebagainya. Jadi mereka harus mampu menyesuaikan diri dengan teknologi yang semakin berkembang, terkadang mereka merasa lelah seharian berada di depan komputer maupun laptop, tetapi faktor yang buat semangat mereka kembali adalah keluarga mereka. Dukungan keluarga yang mereka dapatkan juga sangat berpengaruh terhadap prospek kerja yang mereka lakukan, ketika mereka mempunyai masalah dalam pekerjaan, dukungan dari keluarga membuat mereka mampu menyelesaikan masalah dengan tenang, keluarga juga memberi saran untuk penyelesaian masalah kerja yang sedang mereka hadapi (wawancara : Maret 2024).

Peneliti juga melakukan survei prapenelitian untuk mengukur tingkat adaptabilitas karir menggunakan teori Maree dan Hancke (2013) tentang karakteristik adaptabilitas karir rendah yaitu meliputi individu yang memiliki kepedulian, pengendalian karir, rasa ingin tahu, dan keyakinan diri terhadap karir yang rendah diberikan kepada 20 orang pegawai administrasi Universitas Medan

Area pada tanggal 4-8 September 2023. Dengan 8 aitem skala yang di sebar dan hasil yang didapat oleh peneliti melalui survei prapenelitian ini adalah pegawai yang memiliki adaptabilitas karir yang rendah sekitar 55% (11 orang dari 20 orang pegawai), dan untuk pegawai yang memiliki adaptabilitas karir yang tinggi sekitar 45% (9 orang dari 20 orang).

Kutipan wawancara dan hasil survei prapenelitian diatas menjelaskan bahwa responden merasa selama adanya gempuran teknologi digital ini, pegawai administrasi Universitas Medan Area diharapkan harus mampu melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang ada dalam ruang lingkup pekerjaannya. Penelitian mengenai adaptabilitas karir juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya ada Jauharul Fuad (2020) dengan judul “Hubungan Dukungan Sosial dengan Adaptabilitas Karir pada pegawai swasta dan pegawai ASN” yang mendapatkan hasil analisis statistik dengan nilai signifikansi sebesar ($p=0,000$) dengan koefisien korelasi sebesar ($r=0,498$). Hal ini menandakan bahwa terdapat hubungan antara dukungan keluarga dengan adaptabilitas karir pada pegawai swasta dan ASN dengan arah hubungan yang positif.

Salah satu faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir adalah dukungan keluarga, yaitu segala bantuan yang diterima salah satu anggota keluarga dari anggota keluarga lainnya dalam rangka menjalankan fungsi – fungsi yang terdapat di dalam sebuah keluarga, yaitu dukungan emosional, instrumental, informatif, maupun penilaian (Ayuningtyas, 2014). Dukungan keluarga disebut sebagai mikrosistem individu yang memiliki peranan yang penting dalam adaptabilitas karir individu. Hubungan yang dibangun antara keluarga dan pegawai akan mempengaruhi sistem kerja dan rencana karir individu kedepannya. Dukungan

keluarga menjadi fitur yang cukup lekat pada pegawai yang dapat menjadi sarana bagi individu untuk mendapatkan informasi dan arahan mengenai karirnya. Dukungan keluarga dapat memperkuat setiap individu, menciptakan kekuatan keluarga memperbesar penghargaan terhadap diri sendiri, mempunyai potensi sebagai strategi pencegahan yang utama bagi seluruh keluarga dalam menghadapi tantangan di dalam kehidupan sehari-hari (Ghina, 2021). Dukungan keluarga berupa bantuan, sikap, tindakan, dan penerimaan sehingga keluarga berfungsi sebagai sistem pendukung bagi anggota keluarga dan memberikan pertolongan dan bantuan jika diperlukan (Muhith, 2016). Suatu bentuk bantuan kepada seluruh anggota keluarga agar merasa dicintai, dihargai, dan merasa nyaman. Dukungan keluarga adalah faktor berupa bantuan yang penting bagi individu ketika menghadapi masalah, dimana dukungan keluarga adalah suatu bentuk hubungan interpersonal yang melindungi seseorang dari efek stress yang buruk. Dukungan keluarga merupakan peranan penting pada pegawai yang berkaitan dengan adaptabilitas karir. Menurut hasil penelitian Defitri Nur Octaviani (2019) menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh ; 1) Terdapat pengaruh dukungan keluarga terhadap adaptabilitas karir; 2) Terdapat pengaruh optimisme terhadap adaptabilitas karir; 3) Terdapat pengaruh antara dukungan keluarga dan optimisme terhadap adaptabilitas karir. Artinya bahwa dukungan keluarga dan optimisme menjadi faktor yang dapat menjelaskan tingkat adaptabilitas karir pegawai PT. Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat.

Berdasarkan permasalahan latar belakang di atas, maka masih diperlukan penelitian yang mengkaji dukungan keluarga sebagai faktor eksternal yang mempengaruhi adaptabilitas karir. Penelitian ini berfokus pada dukungan yang

bersumber dari keluarga karena dalam budaya kolektif, dukungan psikologis dari keluarga adalah hal yang dibutuhkan oleh pegawai administrasi agar mampu beradaptasi dan akhirnya meraih kesuksesan dalam karirnya. Dengan beberapa alasan di atas maka yang ingin peneliti teliti adalah **“Hubungan Antara Dukungan Keluarga Dengan Adaptabilitas Karir pada Pegawai Administrasi Universitas Medan Area.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah yang dikaji adalah sebagai berikut: Adakah hubungan antara dukungan keluarga dengan adaptabilitas karir pada pegawai administrasi Universitas Medan Area?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara dukungan keluarga dengan adaptabilitas karir pegawai administrasi Universitas Medan Area.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian teoritis yang telah dikemukakan diatas, hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara dukungan keluarga dengan adaptabilitas karir. Dengan asumsi, semakin tinggi dukungan keluarga, semakin tinggi adaptabilitas karir. Sebaliknya, semakin rendah dukungan keluarga, semakin rendah adaptabilitas karir.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Peneliti mengharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan bacaan dan referensi bagi khalayak umum untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam penerapan ilmu psikologi terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi sebagai informasi terkait dukungan keluarga maupun adaptabilitas karir.

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Sebagai pedoman untuk menambah referensi penelitian yang berhubungan dengan dukungan keluarga dan adaptabilitas karir yang ada pada pegawai.

b. Bagi karyawan dan instansi

Sumber yang bisa digunakan sebagai referensi maupun pengetahuan tentang adaptabilitas karir oleh pegawai dan mengembangkan kemampuan untuk menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja pegawai administrasi Universitas Medan Area.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Adaptabilitas Karir

2.1.1 Pengertian Adaptabilitas karir

Super & Khasel (2013) menjelaskan bahwa adaptabilitas karier merupakan suatu bentuk kesiapan individu dalam menghadapi sebuah perubahan situasi kerja atau pekerjaan yang dijalannya. Savickas (2012) adaptabilitas karir menurutnya adalah merupakan suatu bentuk kesiapan individu dalam mengatasi tugas yang sudah terprediksi pada pekerjaan, dan juga merupakan kemampuan individu untuk mengatasi perubahan yang terjadi di dalam kondisi kerja yang bisa muncul secara tidak terduga. Talitha (2016) mengatakan bahwa adaptabilitas karir adalah kesiapan individu dalam menekuni pekerjaan, memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, minat dan bakatnya, dan dapat memperluas kesempatan individu dalam mencari pekerjaan yang cocok, dan meningkatkan keberhasilan karir bahkan kesejahteraan.

Porfeli (2012) mengatakan bahwa adaptabilitas karir bisa dialami oleh individu ketika sedang menjalani masa transisi dalam kehidupannya, masa transisi yang berlangsung meliputi perubahan tingkat pendidikan, pergantian jabatan dalam pekerjaan, perpindahan suatu perusahaan, masa transisi atau perpindahan yang sering dialami oleh para pegawai yang mengalami transisi jabatan atau pekerjaan akan cenderung mengalami atau merasa diri mendapatkan tugas baru yang cukup berat, yang mana kondisi tersebut memicu individu itu merasa stress akibat ketegangan yang dialami oleh individu tersebut ketika memasuki dunia

kerja, maka adaptabilitas karir sangat penting untuk ditingkatkan oleh individu dalam tujuan untuk bisa mempercepat suatu proses penyesuaian terhadap sebuah aturan dalam perusahaan atau instansi, rekan kerja, dan lingkungan kerja yang baru bagi karyawan atau pegawai yang baru memasuki dunia kerja di sebuah perusahaan atau instansi untuk meraih sebuah kesuksesan dalam karier.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa adaptabilitas karir adalah kesiapan individu untuk melakukan tugas dalam menghadapi segala tuntutan perubahan di dunia kerja dan dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan tersebut.

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Adaptabilitas Karir

Adaptabilitas karir merupakan kemampuan yang berasal dari regulasi diri atau kapasitas diri seseorang yang digunakan untuk memecahkan masalah yang asing dan kompleks yang terdapat dalam tugas-tugas pekerjaan, transisi kerja, dan trauma yang muncul dari pekerjaan (Savickas Schaufelli & Porfeli, 2012). Kemampuan diri yang berbeda-beda antar individu karena faktor individual differences menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat adaptabilitas seseorang.

Berikut merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi adaptabilitas karir:

1. Usia

Berdasarkan hasil penelitian Zacher (2014) pada 659 karyawan penuh waktu di Australia, menunjukkan bahwa usia dan fokus masa depan masa depan diprediksi mempengaruhi adaptabilitas karir secara keseluruhan. Selain itu, usia, pendidikan, ekstraversi, neuroticisim, openness to experience, evaluasi diri inti, dan fokus temporal masa depan

secara berbeda memprediksi perubahan dari waktu ke waktu dalam satu atau lebih dari empat dimensi kemampuan beradaptasi. Temuan ini menunjukkan bahwa karakteristik perbedaan individu tertentu mempengaruhi karyawan untuk mengalami perubahan dalam kemampuan beradaptasi karir dari waktu ke waktu.

2. Kecerdasan emosi

Penelitian Coetzee (2014) pada 409 agen call center di Afrika (usia rata-rata 32 tahun) menunjukkan bahwa kecerdasan emosi berkaitan dengan kemampuan beradaptasi karier. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa mengelola emosi sendiri memberikan kontribusi terbesar dalam menjelaskan keseluruhan kecerdasan emosional dan varians dalam kemampuan beradaptasi karir secara keseluruhan dengan empat domain adaptabilitas karir. Hasil dari penelitian ini menyoroti pentingnya mengembangkan kecerdasan emosi individu untuk memperkuat kemampuan beradaptasi karir mereka. Penelitian ini memberikan wawasan baru dan berharga yang dapat menginformasikan intervensi pengembangan karir.

3. Dukungan Keluarga

Pada tahun 2013, Mhlongo dan O'Neill melakukan penelitian dan melaporkan bahwa beberapa mahasiswa menyesal karena keluarga mereka tidak pernah menyanyakan atau mendorong kemajuan mereka di Universitas yang membuat mereka merasa minder melakukan sesuatu sementara dukungan keluarga (dalam bentuk apapun) mereka anggap sebagai motivasi. Maka dukungan terhadap kaum muda yang sedang

mempersiapkan karir sangatlah perlu, walaupun tindakan seperti ini kecil namun mampu meredakan rasa sakit dan memacu motivasi kaum muda. Dukungan keluarga juga merupakan salah satu faktor yang menjadi pola pengasuhan terhadap anak serta dukungan keluarga yang mereka dapat berpengaruh besar terhadap karir individu (Guan dkk, 2013 ; Tian & fan, 2014). Selain itu, salah satu faktor yang signifikan memengaruhi *Career Adaptability* (Tian dan Fan, 2012). Dukungan yang dirasakan dari orang-orang terdekat memengaruhi individu yang dalam tahap perkembangan dewasa awal untuk mengeksplorasi karir. Dalam hal ini, dukungan dari keluarga dan teman berupa motivasi dan informasi terkait dengan karir akan dapat membantu mahasiswa untuk memilih karir yang diinginkan.

4. Gender

Pada remaja perempuan dan laki-laki memiliki pola yang berbeda terkait komponen pembentukan identitas. Seperti penelitian dari Patton & Lokan (2001) yang menyatakan bahwa kematangan karir pada remaja perempuan lebih tinggi dari remaja laki-laki seusianya. Dengan pola relasional, remaja perempuan akan dapat lebih mudah menggali tentang karir yang diminati, karena mereka cenderung berinteraksi dengan usia.

Berdasarkan hasil penelitian Zacher (2014) pada 659 karyawan penuh waktu di Australia, menunjukkan bahwa usia dan fokus masa depan masa depan diprediksi mempengaruhi adaptabilitas karir secara keseluruhan. Selain itu, usia, pendidikan, ekstraversi, neuroticisim, openness to experience, evaluasi diri inti, dan fokus temporal masa depan secara berbeda memprediksi perubahan dari waktu ke waktu dalam satu

atau lebih dari empat dimensi kemampuan beradaptasi. Temuan ini menunjukkan bahwa karakteristik perbedaan individu tertentu mempengaruhi karyawan untuk mengalami perubahan dalam kemampuan beradaptasi karir dari waktu ke waktu.

5. Pendidikan

Faktor demografis berupa pendidikan menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dengan kemampuan adaptabilitas karir. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bocciardi *et. al.*, 2017) yang menunjukkan bahwa pendidikan tampaknya mewakili faktor sosio-demografis yang secara positif mempengaruhi kemampuan beradaptabilitas karier. Selain itu penelitian Zacher, 2014 (dalam Bocciardi *et. al.*, 2017) menunjukkan bahwa pendidikan berhubungan dengan karir.

Dari beberapa pendapat para tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karir adalah usia yang mempengaruhi adaptabilitas karir individu dari waktu ke waktu, kecerdasan emosi yang merupakan kontribusi terbesar dalam kemampuan beradaptasi dalam karir, dukungan keluarga yang membantu individu memilih karir yang diinginkan, gender yang menyatakan bahwa kematangan karir perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki seusianya, dan yang terakhir adalah pendidikan yang menunjukkan bahwa hubungan positif yang didapatkan dalam kemampuan beradaptasi tentang karirnya adalah pendidikan individu tersebut.

2.1.3 Dimensi Adaptabilitas Karir

Savickas Schaufelli (2013) menjelaskan empat dimensi adaptabilitas karir yang merupakan suatu tugas perkembangan karir yang spesifik, yakni kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), keingintahuan (*curiosity*) dan keyakinan (*confidence*).

Uraian mengenai empat dimensi pada adaptabilitas karir (Savickas Schaufelli & Profeli, 2013) sebagai berikut :

1. Kepedulian (*Career Concern*)

Dimensi pertama adalah perhatian, dalam artian individu memiliki kepedulian terhadap karir dan mempersiapkan masa depan karirnya. Kepedulian terhadap karir merupakan orientasi ke masa depan, merasa penting, dan terlibat dalam persiapan masa depan (Savickas Schaufelli & Profeli, 2013). Kepedulian yang dimiliki individu mengenai karirnya tentu saja dapat dibangun dengan memiliki pandangan yang optimis dan memiliki perencanaan yang matang terhadap segala hal yang akan terjadi di masa depannya dengan melihat pengalaman yang pernah didapat di masa lalu dan keadaannya saat ini. Kesadaran individu terhadap karirnya akan mendorong timbulnya perhatian untuk menjadi sadar akan tugas kerja dan masa transisi yang akan dihadapi.

2. Pengendalian (*Career Control*)

Dimensi pengendalian yang artinya individu mempunyai keyakinan untuk memiliki masa depannya sendiri serta tanggungjawab yang besar terhadap karirnya (Savickas Schaufelli, 2013). Pengendalian dalam dimensi ini memungkinkan individu untuk lebih bertanggungjawab

dalam membentuk diri dan lingkungan sekitar untuk menghadapi perubahan yang terjadi di masa depan dengan menggunakan disiplin diri, usaha, dan ketekunan. Keyakinan individu memiliki pengendalian meliputi sikap asertif dan tegas dalam memutuskan untuk terikat dalam tugas perkembangan kerja dan mampu untuk tidak menghindar dan menunda-nunda. Sikap tersebut akan mendorong individu untuk terlibat dalam aktifitas dan pengalaman yang dapat meningkatkan ketegasan dalam mengambil keputusan. Selain itu kurangnya pengendalian diri terhadap karir disebut dengan kebimbangan karir (*indecision*).

3. Rasa Ingin Tahu (*Career Curiosity*)

Career curiosity mengacu pada kekuatan individu dalam mengeksplorasi berbagai situasi dan peran yang dibutuhkan karir mereka ke depan. Rasa ingin tahu yang terjadi akan mendorong individu melakukan eksplorasi yang terkait dengan penyesuaian diri dalam dunia kerja. Rasa ingin tahu mendorong individu untuk menggambarkan dirinya pada berbagai situasi dan peran (Savickas Schaufelli, 2013). Hal ini dapat diketahui dari munculnya berbagai inisiatif untuk mempelajari berbagai jenis pekerjaan yang ingin didapatkan dan mencari kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan tersebut. Rasa ingin tahu akan membentuk sebuah pengetahuan yang berguna bagi individu untuk mengambil pilihan yang terkait dengan pekerjaan. Selain itu, individu juga akan menunjukkan sikap penyesuaian seperti melakukan percobaan, berani mengambil resiko, dan memberanikan diri untuk menanyakan hal-hal yang terkait dengan karir atau pekerjaan (Savickas Schaufelli, 2012).

4. Keyakinan diri (*Career Confidence*)

Dimensi kepercayaan diri yaitu sejauh mana individu menunjukkan keyakinan untuk mampu menyelesaikan masalah dan menunjukkan upaya yang dibutuhkan untuk mengatasi hambatan yang dihadapi. Individu yang memiliki kepercayaan diri akan cenderung tidak menghindar saat menghadapi permasalahan karir. Hal ini ditunjukkan dengan sikap pantang menyerah, selalu berjuang, dan tekun. Percaya diri dapat timbul melalui keberhasilan yang dicapai dalam melakukan aktifitas sehari-hari sehingga dapat meningkatkan penerimaan diri dan perasaan menghargai diri sendiri. Selain itu, kepercayaan diri akan memungkinkan individu membuat pilihan dalam mencapai rencana di masa depan (Savickas Schaufelli, 2012).

Pada tahun 2015, Hartung & Cadaret juga mengemukakan pendapat yang sama tentang empat dimensi perkembangan adaptabilitas karir, yaitu:

1. Perhatian karir, merupakan kemampuan untuk mempertimbangkan dan mempersiapkan pekerjaan, meliputi: perhatian kepada masa depan, perasaan optimis, sikap positif, perencanaan dan harapan positif tentang karier yang akan ditekuni;
2. Kontrol karir, merupakan kemampuan untuk membuat keputusan dan mengambil tindakan, meliputi: peningkatan pengaturan diri untuk bertanggung jawab terhadap masa depan, sikap positif untuk memilih jurusan dalam pendidikan, asertif dan mandiri di dalam menentukan karier;
3. Keingintahuan karir, merupakan kekuatan untuk mengeksplorasi berbagai situasi dan peran meliputi sikap ingin tahu, menjelajahi secara produktif

karier yang akan ditekuni, hal ini membuat remaja dapat mengeksplorasi pendidikan dan pilihan jurusan secara nyata;

4. Kepercayaan diri karir, merupakan keyakinan dalam pemecahan masalah, meliputi kemampuan untuk pemecahan masalah, keyakinan mengatasi kesulitan, tekun, rajin, percaya diri, dan mampu menjalin hubungan dengan orang lain.

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa adaptabilitas karir mempunyai empat dimensi yaitu kepedulian terhadap karir individu, kontrol karir individu yang mampu membuat keputusan dan mengambil tindakan, kepercayaan diri terhadap karir dan keingintahuan individu terhadap karir.

2.1.4 Karakteristik Adaptabilitas Karir

Karakteristik individu yang memiliki adaptabilitas karir yang tergolong tinggi menurut Maree dan Hancke, 2013, direpresentasikan melalui perilaku individu sebagai berikut ini :

1. Individu memiliki kepedulian karir yang tergolong tinggi.

Individu ini optimis dan peduli atau memiliki orientasi terhadap masa depan mereka sendiri. Individu menyakini setiap orang memiliki masa depan yang berharga dan layak untuk dipersiapkan dan bahwa persiapan tersebut akan memperbaiki masa depan mereka. Individu yang memiliki kepedulian karir akan memiliki pandangan ke depan dan memiliki keyakinan akan masa depan yang diwujudkan melalui perencanaan karir yang dilakukan.

2. Individu memiliki pengendalian karir yang tergolong tinggi.

Pengendalian karier berarti bahwa orang tersebut percaya bahwa mereka bertanggung jawab untuk membangun karier mereka sendiri. Jika individu merasa yakin akan pengendalian karier yang dimilikinya, individu akan lebih yakin dalam membuat alternatif pilihan-pilihan karier dan tidak merasa terpuruk saat salah satu perencanaan yang dilakukannya gagal.

3. Individu memiliki keingintahuan karir yang tinggi.

Individu yang memiliki keingintahuan karier yang tinggi akan memiliki antusiasme saat ingin mengetahui pekerjaan tertentu yang dilakukannya. Individu mungkin akan melakukan analisa pekerjaan melalui job shadowing dengan senang hati dan penuh semangat. Individu ini memiliki pendekatan yang realistic terhadap pekerjaannya.

4. Individu memiliki keyakinan karir yang tergolong tinggi.

Individu yang memiliki keyakinan karier akan menggunakan kemampuan pemecahan masalah yang dimilikinya untuk membuat keputusan karier yang lebih baik. Ia juga akan mampu menggunakan keterbatasan yang dimilikinya untuk memenuhi kebutuhan dirinya dan beradaptasi dengan tantangan karier yang dihadapinya.

Karakteristik individu yang memiliki adaptabilitas karir yang tergolong rendah direpresentasikan melalui perilaku individu sebagai berikut ini:

1. Individu memiliki kepedulian karier yang rendah.

Individu ini akan cenderung menghindari tanggung jawab untuk membuat perencanaan karier, menghindari pengambilan keputusan karier ataupun keputusan apapun yang berkaitan dengan kariernya. Pada kondisi

kepedulian karier yang sangat rendah, individu akan menyerahkan tanggung jawab itu kepada pihak signifikan yang lain seperti orang tua, guru ataupun konselor karier. 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.

2. Individu memiliki pengendalian karir yang rendah.

Jika individu memiliki pengendalian karier yang rendah, maka ia akan cenderung mudah merasa tertekan saat perencanaan karier yang dilakukannya gagal atau bahkan di saat kondisi kariernya tidak memuaskannya. Individu yang tidak memiliki pengendalian karier yang baik diistilahkan sebagai seseorang yang memiliki kebingungan karier (*career indecision*) yang menampilkan perilaku kebingungan, penundaan (*prokrastinasi*) dan impulsif.

3. Individu memiliki keingintahuan terkait karir yang rendah.

Individu ini cenderung bersikap apatis dan tidak peduli dengan pekerjaan yang menarik untuknya. Bahkan mungkin tidak memikirkannya sama sekali. Seseorang dengan keingintahuan karier yang rendah dikatakan memiliki sikap tidak realistis (*unrealism*) terhadap dunia pekerjaan dan memiliki citra diri yang tidak tepat.

4. Individu memiliki keyakinan karir yang rendah.

Individu yang kurang memiliki keyakinan karier akan menghasilkan hambatan karier (*career inhibition*) yang akan menghambat

terwujudnya peran seseorang dan menyebabkan kegagalan dalam meraih tujuan.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik adaptabilitas karir ada dua yaitu, adaptabilitas karir yang tinggi dan rendah, keduanya mencakup dimensi adaptabilitas karir sesuai karakter masing-masing.

2.2 Dukungan Keluarga

2.2.1 Pengertian Dukungan Keluarga

Ayuningtyas (2014) mengatakan bahwa dukungan keluarga adalah segala bantuan yang diterima salah satu anggota keluarga dari anggota keluarga lainnya dalam rangka menjalankan fungsi – fungsi yang terdapat di dalam sebuah keluarga, yaitu dukungan emosional, instrumental, informatif, maupun penilaian. Muhith (2016) mengatakan bahwa dukungan keluarga adalah bantuan, sikap, tindakan, dan penerimaan keluarga sehingga keluarga berfungsi sebagai sistem pendukung bagi anggota keluarga dan memberikan pertolongan dan bantuan jika diperlukan. Kaplan dan Sadock (2015) mengemukakan bahwa dukungan keluarga adalah faktor berupa bantuan yang penting bagi individu ketika menghadapi masalah, dimana dukungan keluarga adalah suatu bentuk hubungan interpersonal yang melindungi seseorang dari efek stress yang buruk.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa dukungan keluarga adalah bantuan atau dukungan yang diterima anggota keluarga terhadap anggota lain yang membuat si penerima merasa dicintai, dihargai, dan diperhatikan dalam bentuk materi maupun non-materi.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Keluarga

Menurut Friedman (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan keluarga adalah sebagai berikut:

1. Keluarga inti atau keluarga besar

Beberapa hasil penelitian membuktikan bahwa seseorang yang bertumbuh kembang dari keluarga kecil secara kualitas menerima lebih banyak perhatian ataupun dukungan dibandingkan dengan seseorang yang bertumbuh kembang dari keluarga besar.

2. Kedewasaan

Kedewasaan masing-masing anggota keluarga cenderung lebih mudah memahami dan merasakan kebutuhan anggota keluarganya.

3. Status sosial ekonomi keluarga

Dalam keluarga dengan status sosial ekonomi menengah lebih demokratis, dukungan yang tinggi, lebih terlibat afeksi, cenderung adil dan keterlibatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan status sosial ekonomi yang rendah lebih cenderung otoriter.

Reis (2014) mengungkapkan ada tiga faktor yang mempengaruhi penerimaan dukungan keluarga pada individual, yaitu:

1. Keintiman, dukungan keluarga lebih banyak diperoleh dari keintiman daripada aspek aspek lain dalam interaksi sosial, semakin intim seseorang maka dukungan yang diperoleh semakin besar.
2. Harga diri, individu dengan harga diri akan memandang bantuan dari orang lain merupakan suatu bentuk penurunan harga diri karena

dengan menerima bantuan orang lain diartikan bahwa individu yang bersangkutan tidak mampu lagi dalam berusaha

3. Keterampilan sosial, individu dalam pergaulan yang luas akan memiliki jaringan sosial yang tinggi, sehingga akan memiliki jaringan sosial yang luas pula.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi dukungan keluarga adalah kedewasaan, status ekonomi keluarga, keintiman, dan harga diri.

1. Aspek Dukungan Keluarga

Menurut Kumalasari & Lathifa (2012) dukungan keluarga terdiri dari empat aspek yaitu:

1. Dukungan emosional

Dukungan ini melibatkan ekspresi rasa empati dan perhatian terhadap individu, sehingga individu tersebut merasa nyaman, dicintai dan diperhatikan. Dukungan ini meliputi perilaku seperti memberikan perhatian dan afeksi serta bersedia mendengarkan keluh kesah anggota keluarga.

2. Dukungan penghargaan

Dukungan ini melibatkan ekspresi yang berupa pernyataan setuju dan penilaian positif terhadap ide-ide, perasaan dan performa orang lain. Dukungan penghargaan terjadi lewat ungkapan hormat atau penghargaan yang positif bagi individu. Dorongan untuk maju atau gagasan peranan individu dan perbandingan individu tersebut dengan individu yang kurang mampu atau lebih buruk keadaannya atau menambah penghargaan diri.

3. Dukungan instrumental

Dukungan ini melibatkan bantuan langsung, misalnya yang berupa bantuan finansial atau bantuan dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu. Dukungan instrumental dapat berupa pemenuhan kebutuhan makan dan minum, pakaian, tempat tinggal, istirahat, terhindarnya dari kelelahan. Melalui dukungan instrumental, individu dapat hidup lebih sejahtera. Dukungan instrumental keluarga dapat memenuhi kebutuhan individu dari aspek biologis, psikologis, sosial, dan spiritual (biopsikosopi).

4. Dukungan informasi

Dukungan yang bersifat informasi ini dapat berupa saran, pengarahan dan umpan balik tentang bagaimana cara memecahkan persoalan. Dukungan yang berupa pemberian saran, sugesti, dan informasi yang dapat digunakan mengungkapkan atau menyelesaikan masalah. Jenis dukungan informasional meliputi nasehat, usulan, saran, petunjuk ataupun penilaian positif tentang bagaimana individu melakukan sesuatu.

Taylor (2013), juga mengemukakan pendapat bahwa aspek dukungan keluarga ada beberapa bagian yaitu;

1. Perhatian emosional, yang diekspresikan melalui rasa suka, cita, atau empati. Misalnya, jika anda sedang bertengkar dengan pacar anda dan terancam putus hubungan, ekspresi perhatian dari kawan anda dapat sangat membantu anda.
2. Bantuan instrumental, seperti penyediaan jasa atau barang selama masa stres. Misalnya, jika anda kesulitan datang tepat waktu karena mobil

anda rusak, tawaran teman anda untuk memperbaiki mobil anda akan sangat membantu.

3. Memberikan informasi tentang situasi yang menekan. Misalnya, jika anda merasa kurang siap menghadapi ujian dan seseorang memberi anda informasi tentang tipe soal yang akan diajukan, maka informasi ini jelas akan banyak membantu. Informasi mungkin suportif jika ia relevan dengan penilaian diri. Misalnya, jika anda tidak yakin apakah anda sudah mengambil keputusan yang tepat dalam memutuskan pacar anda, informasi dari kawan anda yang memberitahukan bahwa anda melakukan hal yang benar akan sangat membantu anda.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek dukungan keluarga ada empat yaitu dukungan emosional yang mencakup ungkapan empati, kepedulian, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informatif.

2.3 Pegawai Administrasi Universitas Medan Area

Pegawai Administasi Universitas Medan Area adalah Pegawai yang bekerja di kampus swasta terbaik di Sumatera Utara yang biasanya ada di dalam departemen tata usaha yang berperan membantu dosen maupun mahasiswa dalam hal mengorganisir dan memantau tugas administratif seperti menyusun dokumen, jadwal meeting, akomodasi kampus sesuai dengan tujuan instansi.

Struktur organisasi kepegawaian administrasi Universitas Medan Area terbagi menjadi beberapa bagian yaitu, Kepala Biro, Kepala Bagian dan Staff. Kepala bagian terbagi menjadi beberapa bagian seperti kepala bagian pengawasan, kesejahteraan, pengembangan karir, data digital, analisa personalia,

pelayanan administrasi dan informasi, sedangkan staff terbagi menjadi staff tata usaha dan staff IT, selain di kantor biro, staff juga ditempatkan di semua Fakultas yang berada di Universitas Medan Area (sumber: uma.ac.id)

Adapun tugas dan tanggung jawab yang mereka emban yaitu:

1. Kepala Bagian Pelayanan dan Informasi

Tugas dan fungsi sebagai berikut; Membantu melaksanakan tugas administrasi akademik, membantu melaksanakan tugas administrasi non-akademik, pengelolaan Keuangan Fakultas , bertanggung jawab terhadap pelayanan informasi digital fakultas, bertanggung jawab terhadap urusan ker-rumahtangga-an Fakultas, dan melaksanakan tugas kedinasan lainnya.

2. IT Support/Staf Administrasi

Tugas dan fungsi sebagai berikut; Melaksanakan pelayanan administrasi akademik, melaksanakan pelayanan administrasi kemahasiswaan, melaksanakan pelayanan administrasi umum, melaksanakan pelayanan komputerisasi administrasi, akademik & umum, melaksanakan inventaris dokumen, dan melaksanakan tugas kedinasan lainnya.

3. Pustakawan

Tugas dan fungsi sebagai berikut; Membantu Penyusunan rencana, program kerja dan anggaran Perpustakaan, pemutakhiran dan pemeliharaan koleksi perpustakaan, digitalisasi konten yang dihasilkan sivitas akademika UMA, pemberian layanan kepustakaan, pelaksanaan identifikasi kebutuhan bahan kepustakaan, pelaksanaan pembaharuan dan pengelolaan bahan kepustakaan, penyusunan publikasi sekunder, pengelolaan data dan informasi perpustakaan, menyusun skala prioritas

kebutuhan koleksi perpustakaan berdasarkan kebijakan pengembangan koleksi, menjabarkan dan mengimplementasikan kebijakan yang terkait dengan kegiatan layanan dan pengembangan perpustakaan, menerima tugas dari atasan sesuai fungsi tugasnya, berkoordinasi dengan unit kerja lain yang terkait dengan fungsi dan tugasnya, serta melaksanakan tugas kedinasan lainnya.

4. Laboran

Tugas dan fungsinya sebagai berikut; Menyusun rencana program kerja Fakultas pada Laboratoriumnya, menganalisis kebutuhan peralatan dan bahan praktikum di Laboratorium, memelihara peralatan di Laboratorium, sesuai dengan jadwal praktikum, melaksanakan praktikum di Laboratorium, sesuai dengan jadwal praktikum, menginventarisasi alat dan bahan praktikum di laboratorium, menyusun panduan praktikum di Laboratorium, Laboran di lingkungan Fakultas mengambil keputusan teknis dalam penyelenggaraan praktikum di Laboratorium, melaksanakan perintah dari Dekan Fakultas, Wakil Dekan Fakultas, Ketua Program Studi dan memberikan perintah kepada pelaksana kegiatan di Laboratorium, berkoordinasi dengan unit kerja lain yang terkait dengan tugas dan fungsinya, dan melaksanakan tugas kedinasan lainnya

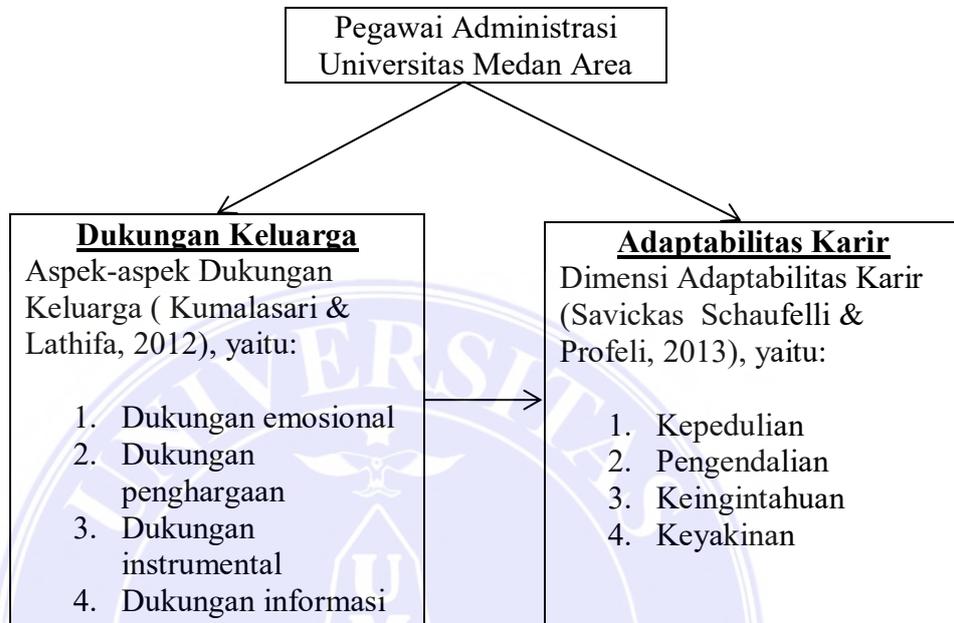
2.4 Hubungan antara Dukungan Keluarga dan Adaptabilitas Karir

Beberapa penelitian mengenai hubungan antara dukungan keluarga dan adaptabilitas karir sudah pernah dilakukan. Angelika dan Gunawan (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara

dukungan sosial dengan adaptabilitas karir pada karyawan berusia 27-35 tahun yang merupakan pegawai di sebuah pabrik di Kecamatan Grogol Petamburan, Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik korelasi Spearman's rho sebagai analisis data. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial keluarga dengan adaptabilitas karir pada karyawan ($r= 0,375$; $p= 0,000$). Sedangkan, pada penelitian Olyn Sylvania (2022) mendapatkan hasil bahwa penelitian menyarankan agar karyawan melibatkan keluarganya dalam persiapan karir untuk mendapatkan informasi, saran, dan saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kompetensi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan keluarga memiliki hubungan positif yang cukup signifikan terhadap adaptabilitas karir karyawan yang rendah.

2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kampus I Universitas Medan Area dengan mengambil data jumlah populasi dan menentukan sampel berdasarkan data kepegawaian Universitas Medan Area yang beralamat di Jl. Kolam Nomor 1 Medan Estete / Jl. Gedung PBSI, Medan 20223. Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Medan Area kampus I yang berjalan dimulai dari tanggal 17 Oktober – 28 November 2023.

3.2 Bahan dan Alat

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kertas dan pulpen. Sedangkan alat yang digunakan pada penelitian ini adalah program aplikasi computer yang bernama *Statistical Program for Social Science* (SPSS) dimana program ini berfungsi untuk menentukan hasil penelitian, dan dua jenis skala penelitian yang berfungsi untuk mendapatkan data dari sampel penelitian.

3.3 Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2013) penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian. Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian, penelitian korelasi merupakan penelitian yang memiliki

kegunaan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih yang diteliti (Sugiyono, 2003).

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Istilah variabel dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Berdasarkan landasan teori yang ada serta rumusan hipotesis penelitian terdapat dua variabel yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini beberapa variabel yang akan dikaji adalah:

1. Variabel Bebas (X) : Dukungan Keluarga
2. Variabel Terikat (Y) : Adaptabilitas Karir

Untuk menghindari kekeliruan dan kesalah pahaman penafsiran dalam memperoleh kesatuan arti dan pengertian dari judul penelitian ini, berikut adalah definisi operasional adaptabilitas karir dan defenisi operasional dukungan keluarga :

1. Adaptabilitas Karir

Adaptabilitas karir adalah kesiapan individu untuk melakukan tugas dalam menghadapi perubahan di dunia kerja dan dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan tersebut. Adaptabilitas Karir akan diukur menggunakan skala psikologi berdasarkan teori mengenai dimensi adaptabilitas karir yang dikemukakan oleh Savickas & Profeli, (2013), yang menjelaskan empat dimensi adaptabilitas karier yang merupakan suatu tugas perkembangan karier yang spesifik, yakni kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), keingintahuan (*curiosity*) dan keyakinan (*confidence*).

2. Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga adalah bantuan atau dukungan yang diterima anggota keluarga terhadap anggota lain yang membuat si penerima merasa dicintai, dihargai, dan diperhatikan dalam bentuk materi maupun non-materi. Akan diukur menggunakan skala psikologi berdasarkan teori mengenai aspek-aspek yang dikemukakan oleh Kumalasari & Lathifa (2012), yaitu dukungan informasi, dukungan penilaian, dukungan instrumental, dan dukungan emosional.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiono (2018), populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai administrasi yang ditempatkan bekerja di semua Fakultas yang ada di Universitas Medan Area yang berada di kampus 1 dengan berjumlah 76 orang.

3.5.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoadmojo, 2010). Teknik Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik total sampling, dimana yang dapat diartikan menurut Supranto (2016) pengambilan sampel secara keseluruhan dari jumlah populasi. Jadi, penelitian ini menggunakan 76 orang sampel. Namun, karena beberapa masalah yang peneliti alami seperti sampel tidak mengisi kuisioner, hanya 68 orang dari populasi yang mengisi survei yang peneliti sebar.

3.6 Prosedur Kerja

Persiapan penelitian dilakukan agar penelitian yang akan dilakukan berjalan dengan baik dan lancar, sehingga tidak terjadi banyak kendala ketika pengambilan data. Persiapan yang dilakukan berupa persiapan administrasi dan persiapan alat ukur dalam pengambilan data.

1. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi pada penelitian ini diawali dari membuat surat riset dan pengambilan data untuk meneliti pada mahasiswa Psikologi Universitas Medan Area. Surat riset dan pengambilan data dikeluarkan oleh dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area pada tanggal yang bertujuan kepada Wakil Rektor Bidang Pengembangan SDM dan Administrasi Keuangan Universitas Medan Area dalam melakukan riset serta pengambilan data. Perizinan penelitian ini dilakukan agar diharapkan tidak terdapat pihak yang merasa rugi dan penelitian dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Persiapan Alat Ukur

Setelah melakukan persiapan administrasi, seperti membuat surat izin, persiapan alat ukur penelitian yang akan digunakan untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan skala psikologi. Skala yang digunakan adalah skala adaptabilitas karir yang dikemukakan oleh Savickas & Profeli, (2013) dan skala dukungan keluargayang dikemukakan oleh Kumalasari & Lathifa (2012) pada pegawai administrasi Universitas Medan Area.

Tabel 3.1 BluePrint Skala Dukungan Keluarga Sebelum di Uji Coba

Aspek Dukungan Keluarga	Indikator	Favourabel	Unfavourable	Jlh
Dukungan Emosional	Rasa Empati dan Perhatian	1,16	3,10	4
	Mendengarkan Keluh Kesah	25,5	8,20	4
Dukungan Penghargaan	Ungkapan penghargaan positif	4,17	7,24	4
Dukungan Informasi	Saran, Pengarahan & umpan balik	21,2	13,26	4
	Pemecahan masalah	19,11	22,15	4
Dukungan Instrumental	Dukungan Finansial	23,9	12,18	4
	Support dalam bekerja	14,28	6,27	4
Jumlah		14	14	28

Tabel 3.2 Blueprint Skala Adaptabilitas Karir Sebelum di Uji Coba

Dimensi Adaptabilitas karir	Indikator Adaptabilitas Karir	Favourabel	Unfavourable	Jlh
Kepedulian	Peduli terhadap karir	8,4	1,15	4
	Persiapan Masa Depan karir	2,10	14,27	4
Pengendalian	Bertanggung jawab dalam karir sendiri	13,7	26	4
	Tegas Dalam Memutuskan perkembangan Karir	3,9	5,17	4
Keingintahuan Karir	Mengeksplorasi berbagai kebutuhan di masa depan	12,25	16,6	4
	Inisiatif dalam mempelajari berbagai jenis tugas	19,23	18,20	4
Keyakinan Karir	Mampu menyelesaikan masalah karir	11,21	22,24	4
Jumlah		14	13	27

3.6.1. Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan skala psikologi. Skala yang digunakan adalah skala adaptabilitas karir dan skala dukungan keluarga pada pegawai administrasi Universitas Medan Area.

1. Skala Adaptabilitas Karir

Skala Adaptabilitas Karir yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang diadaptasi penulis berdasarkan dimensi menurut Savickas & Profeli, (2013) yang menjelaskan empat dimensi adaptabilitas karir yang merupakan suatu tugas perkembangan karir yang spesifik, yakni kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), keingintahuan (*curiosity*) dan keyakinan (*confidence*). Skala ini berbentuk skala *likert* yang memiliki empat pilihan jawaban yaitu Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, Setuju (S) diberi skor 3, Sangat Setuju (SS) diberi skor 4. Subjek diminta untuk memilih satu dari empat pilihan jawaban pada setiap item berdasarkan kenyataan yang mereka rasakan.

2. Skala Dukungan Keluarga

Skala dukungan keluarga disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Kumalasari & Lathifa (2012), yaitu dukungan informasi, dukungan penilaian, dukungan instrumental, dan dukungan emosional. Dalam format skala *likert* meliputi 4 pilihan jawaban untuk setiap butir pertanyaan. Untuk kedua item diberi skor yaitu Sangat Setuju (SS) diberi skor 4, Setuju (S) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

3.6.2. Validitas dan Reliabilitas

Suatu alat ukur diharapkan mampu memberikan informasi seperti yang diinginkan. Tahap pertama yaitu melakukan uji coba bahasa dan formatnya, dalam tahap ini fokusnya adalah untuk mengetahui sejauh mana pernyataan-pernyataan dalam skala dapat dipahami dengan tepat oleh calon responden. Apabila alat sudah lolos uji pemahaman maka selanjutnya adalah dengan mengecek validitas dan reliabilitas. Dengan demikian, alat ukur harus memiliki ketepatan (validitas) dan kesesuaian (reliabilitas) sebelum digunakan dalam sebuah penelitian, sehingga alat ukur dapat menghasilkan informasi yang dapat dipercaya.

a. Validitas

Menurut Siregar (2017) validitas alat ukur merupakan ketepatan dan kecermatan skala dalam menjalankan fungsi ukurnya. Alat ukur haruslah memiliki akurasi yang baik terutama apabila alat ukur tersebut digunakan sehingga validitas akan mengingatkan bobot kebenaran data yang diinginkan peneliti. Validitas sangat berkaitan dengan ketepatan pengguguran indikator untuk menjelaskan arti dari konsep yang diteliti. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi product moment pearson. Dalam uji validitas, suatu alat ukur dinyatakan valid jika memiliki indeks *corrected-item total correlation* \leq 0,300. Alat bantu yang digunakan pada penelitian ini adalah program aplikasi computer yang bernama *Statistical Program for Social Science* (SPSS) dimana program ini berfungsi untuk menentukan hasil penelitian.

b. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah kesesuaian alat ukur dengan yang diukur, sehingga alat ukur tersebut dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran (Azwar, 2013). Analisis yang digunakan untuk mengukur realibilitas dari adaptabilitas karir dan dukungan keluarga dapat menggunakan teknik *Alpha Cronbach*.. Dalam uji reliabilitas, suatu alat ukur dinyatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Sugiyono, 2018). Alat bantu yang digunakan pada penelitian ini adalah program aplikasi computer yang bernama *Statistical Program for Social Science* (SPSS) dimana progam ini berfungsi untuk menentukan hasil penelitian

3.6.3 Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya akan dianalisis kuantitatif dengan menggunakan teknik statistik. Alasan peneliti memilih teknik tersebut yaitu teknik analisis statistik dapat menunjukkan kesimpulan penelitian dengan memperhitungkan faktor kesahihan. Namun sebelum memasuki uji analisis data, maka dilakukan uji asumsi atau prasyarat yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode *Product Moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan keluarga dengan adaptabilitas karir, hasil ini dapat dibuktikan dengan koefisien korelasi dimana $r = 0,684$ dengan nilai signifikansi $p < 0,05$ ($p=0,00$). Artinya semakin tinggi dukungan keluarga maka semakin tinggi pula adaptabilitas karir pada pegawai administrasi Universitas Medan Area.
2. Dari hasil penelitian ini juga diketahui bahwa dukungan keluarga yang dimiliki oleh pegawai administrasi Universitas Medan Area tergolong tinggi, dikarenakan pada mean hipotetik sebesar $60 < \text{mean empirik}$ yaitu sebesar $70,66$ dengan nilai SD nya sebesar $8,45$. Kemudian adaptabilitas karir yang dimiliki oleh pegawai administrasi Universitas Medan Area tinggi, hal ini dikarenakan pada mean hipotetik sebesar $57,5 > \text{mean empirik}$ yaitu sebesar $68,81$ dengan nilai SD nya sebesar $8,22$. Berdasarkan data tersebut maka hipotesis dalam penelitian dengan asumsi, semakin tinggi dukungan keluarga, semakin tinggi adaptabilitas karir diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian ini, pembahasan serta kesimpulan yang didapat, maka peneliti memberikan saran seperti berikut :

1. Pegawai Administrasi Universitas Medan Area
 - a. Peneliti menyarankan kepada pegawai administrasi Universitas Medan Area untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi baru yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas administrasi baik dengan membaca buku, mengikuti seminar maupun pelatihan. Peneliti juga menyarankan kepada pegawai administrasi Universitas Medan Area untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi karena berpengaruh untuk peningkatan adaptabilitas karir.
 - b. Peneliti menyarankan kepada pegawai administrasi Universitas Medan Area agar selalu dapat mempertahankan adaptabilitas karirnya yang sudah tinggi supaya tidak mengalami penurunan kualitas dikemudian hari dengan cara selalu fokus pada tujuan agar mampu menetapkan keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan dalam bidang karir atau industri yang diminati.
2. Bagi Pihak Universitas Medan Area

Diharapkan bagi Universitas Medan Area sebagai instansi kerja bagi pegawai administrasi untuk dapat memberikan kegiatan-kegiatan yang dapat membantu mereka untuk mengevaluasi diri seperti *upgrading skill*, pelatihan pengembangan karir, jenjang karir yang memadai sehingga dukungan sosial dari pihak instansi terkait dapat menumbuhkan rasa

semangat bagi pegawai khususnya pegawai administrasi Universitas Medan Area dalam perkembangan adaptabilitas karir pegawai.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti faktor lain yang juga mempengaruhi dukungan keluarga dan adaptabilitas karir, seperti usia, gender atau jenis kelamin, sosial, institusi pendidikan, kondisi psikologis, dan status sosial ekonomi.



DAFTAR PUSTAKA

- Afrilaili Zahra., (2018). Hubungan Antara Dukungan Orang Tua Dengan Adaptabilitas Karir Pada Siswa.Skripsi.Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
- Ayuningtyas., (2014). Analisa Situasi Kesehatan Mental Pada Masyarakat di Indonesia dan Strategi Penanggulangannya.
- Azwar, S., 2013, MetodePenelitian. Yogyakarta: PustakaPelajar
- Azhar, R. (2018). Hubungan antara kecerdasan emosi dan adaptabilitas karir pada sarjana di Banda Aceh. *Journal of Psychological Science and Profession*, 2(2), 173-178.
- Azwar, S. (2011). *Peyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar Offset.
- Azwar, S. (2010). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Brown, D. K. K., Bimrose, J. V., & Hughes, D. (2012). The role of career adaptabilities for mid-career changers. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 754–761.
- Bulkhaini, D. (2015). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Kecemasan dalam Menghadapi SBMPTN.Skripsi. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Creswell, John W., 2016, Research Design, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chaplin, J.P. (2011). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Dahlan, S.M. (2010). *Besar Sampel dan Cara Pengambilan Sampel*. Jakarta: Salemba Medika.
- Devi Andriyan Subakti., (2022). Hubungan Dukungan Sosial Dengan Adaptabilitas Karier Fresh Graduate Jenjang Strata 1 Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda.Skripsi.Universitas Mulawarman Samarinda.
- Friedman, Howard S. "Kepribadian teori klasik dan riset modern edisi ketiga." (2014).
- Gracia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, S., & Roxas, R. E. O. (2015). Career

- Gosh, A., & Fouad, N. A. (2017). Career adaptability and social support among graduating college seniors. *The Career Development Quarterly*, 65, 278-283.
- Guan, M., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Read, S., Lajom, J. A. L., Fu, R. Wang, Y., Zhang, Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2).
- Gunawan, W. (2013). Pengaruh sumber-sumber efikasi diri dan efikasi diri pengambilan keputusan karier terhadap adaptabilitas karier remaja (Tesis tidak dipublikasi). Universitas Indonesia, Jakarta
- Hastoprojokusumo, M. B. (2016). Pengaruh *perceived social support* pada *career adaptability* mahasiswa tingkat akhir.
- Ikawati. (2019). Dampak pengangguran terdidik ditinjau dari segi fisik, psikis, sosial, dan solusinya. *Media Informasi Penelitian Kesejahteraan sosial*, 43(3).
- Koen, J., Klehe, U. C., & Vianen, A. E. (2012). *Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. Journal of Vocational Behavior*, 395-408.
- Kumalasari, and Latifah. "Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Penyesuaian Diri Remaja di Panti Asuhan." *Jurnal Psikologi Pitutur* , vol. 1, no. 1, 2012.
- Maree, J. G., & Venter, C. J. (2017). *Improving the career resilience of a survivor of sexual abuse. Early Child Development and Care*, 1–10.
- Mhlongo, Z. S., & O'Neill, V. C. (2013). *Family influences on career decisions by black first-year UKZN students. South African Journal of Higher Education*, 27(4), 953–965.
- Muhid, A., 2014, Analisis Statistik 5 langkah praktis analisis statistik dengan SPSS for windows. Surabaya: UINSA PRESS.
- Noor, J., 2011, Metode Penelitian. Jakarta: Kencana.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). *Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. Journal of Vocational Behavior*.

- Savickas, M. L. (2013). *The theory and practice of career construction*. In S. D. Brown & R.
- Sugiyono., 2011, Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D. Bandung:CV. Alfabeta
- Sugiyono., 2018, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Talitha. (2016). Hubungan Antara Adaptabilitas Karir Dan Subjective Well-Being Pada Lulusan Baru Universitas Airlangga. Skripsi Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- W. Lent (2nd ed.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research To Work* (pp. 42 – 70). New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social support, social comparison, and career adaptability: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality*.
- Russell, D. W., 2016, UCLA Loneliness Scale (Version 3):Reliability, Validity, and Factor Structure. *Journal of Personality Assessment* , 66 (1), 10-40.



**LAMPIRAN I
DATA MENTAH**

DUKUNGAN KELUARGA

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2
2	1	2	4	4	1	4	4	2	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2
3	1	1	3	3	2	3	3	1	1	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	3	1	2	2	4	1	3	3	2
4	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	1	2	1	2	1	2	3	2	3
5	1	1	4	4	1	4	4	1	1	4	1	4	4	1	4	1	1	3	1	4	1	2	1	4	1	4	3	1
6	1	1	3	3	1	3	3	1	1	4	2	4	3	1	4	2	1	4	2	1	2	3	2	4	1	3	3	1
7	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
8	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2
9	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2
10	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2
11	1	1	3	3	2	3	3	1	1	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2
12	1	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3
13	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	1	1	1	3
14	1	1	4	4	1	4	4	2	1	3	1	3	3	2	3	2	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	3	2
15	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
16	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2
17	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
18	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2
19	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3
20	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3
21	2	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	2	2	3	2	3	1	2	1	3	1	3	1	2
22	1	1	3	3	2	3	3	1	1	3	2	3	3	1	3	2	2	2	2	3	1	3	2	3	1	3	3	2
23	2	2	3	3	2	2	3	1	1	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	1	3	3	2
24	1	2	4	3	1	4	4	1	1	4	3	3	3	2	3	1	2	3	1	4	1	3	1	3	1	3	4	1
25	1	1	2	4	1	2	4	3	1	1	4	3	2	1	3	4	4	2	3	1	4	1	3	2	2	1	3	4
26	4	3	1	4	4	2	3	1	4	1	3	2	2	3	4	4	1	3	4	2	2	1	3	4	2	3	3	4
27	1	2	4	4	1	4	4	2	1	4	2	4	2	2	4	1	1	4	2	4	2	2	2	4	1	3	2	2
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
29	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3
30	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
31	3	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2

34	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3			
35	1	1	3	3	1	3	3	2	1	4	2	3	3	1	3	2	2	3	2	3	1	2	2	3	1	3	4	2		
36	1	1	1	3	2	3	3	1	1	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2		
37	1	1	4	4	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2		
38	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2		
39	1	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3		
40	1	2	3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2		
41	1	1	4	3	1	3	3	1	2	3	2	3	3	1	3	2	1	2	1	3	1	1	1	3	1	3	3	1		
42	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2		
43	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2		
44	4	4	2	2	4	2	2	3	3	2	4	2	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3		
45	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	3	2		
46	1	2	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	2	2	3	1	3	3	2		
47	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2		
48	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2		
49	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2		
50	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2		
51	1	1	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3		
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3
53	1	1	4	4	1	3	3	1	1	3	1	3	3	2	3	2	2	2	1	3	1	2	2	4	1	4	2	2		
54	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2		
55	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	4	3		
56	1	1	3	3	1	4	4	2	1	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	2	2	3	1	3	3	2		
57	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2		
58	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2		
59	1	1	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3		
60	1	2	3	3	1	2	2	1	1	3	1	3	3	1	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2		
61	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2		
62	2	1	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1	2	2	3	1	2	2	3	2	3	3	2		
63	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2		
64	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2		
65	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2		
66	1	2	3	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	2	
67	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2		
68	1	2	2	3	1	2	3	2	2	1	3	3	2	1	2	1	1	2	1	3	2	2	1	3	2	1	1	2		

ADAPTABILITAS KARIR																												
Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	4	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3
8	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2
10	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
11	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	4	4	4	3	1	4	3	3	2	4	2	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4
13	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
14	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
15	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2
16	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2
17	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	2
18	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2
19	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
20	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2
21	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	2	3	4	3	4	2	3	2	2
25	4	4	2	4	2	4	4	1	1	3	2	4	2	2	4	2	3	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2
26	4	4	4	3	1	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	4	2	3	2	4	3	4	2	2	2	4	2	2
27	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	3	3	4	4	4
28	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2
29	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
30	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2
31	3	2	2	2	3	2	3	2	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2
32	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	2	2	2	3
33	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	4	3	2	3	3	2	2
34	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2	2	2
35	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

37	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3
38	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2
39	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3
40	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
41	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2
42	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3
43	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2
44	2	2	2	1	2	4	2	3	1	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	3	3	2
45	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	2	2	3	2	4	4	2
46	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3
47	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	2	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2
48	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2
49	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2
50	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2
51	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3	2
52	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2
53	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
54	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
55	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3
56	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2
58	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2
59	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
60	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	4	2	3	4	3	3	3	2
61	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2
62	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2
63	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2
64	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
65	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2
66	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2
67	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2
68	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3



LAMPIRAN II
SKALA PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Assalamua'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh, salam sejahtera, selamat pagi Bapak/Ibu yang saya hormati.

Perkenalkan, saya Onike Togatorop (198600062), saya adalah mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area stambuk 2019. Saat ini saya sedang mengerjakan tugas akhir saya untuk menyelesaikan pendidikan sarjana saya. Untuk memenuhi persyaratan tugas akhir yang saya kerjakan saat ini, dengan kerendahan hati saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu untuk mengisi pernyataan yang saya berikan di bawah ini dengan jawaban berdasarkan apa yang Bapak/Ibu rasakan pada saat ini.

Semua jawaban yang Bapak/Ibu berikan benar dan tidak ada yang salah. Segala hal yang berkaitan dengan rahasia jawaban Bapak/Ibu tidak akan disampaikan secara terbuka kepada umum atau siapapun dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian saya. Saya memohon Bapak/Ibu untuk terbuka mengenai masalah yang sedang Bapak/Ibu hadapi. Bantuan Bapak/Ibu dalam mengisi skala kuisisioner ini adalah bantuan yang sangat besar dan berarti bagi keberhasilan penelitian ini. Atas kerja sama dan kesediaannya, saya ucapkan terima kasih. Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarokatuh.

Hormat Peneliti

Onike Togatorop

A. Data Identitas Diri

Nama/Inisial :
Jabatan :
Usia :
Jenis kelamin :
Pendidikan terakhir :

B. Petunjuk Pengisian kuisisioner

1. Berikut terdapat butir aitem-aitem pernyataan yang harus Bapak/Ibu jawan dengan jujur sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu saat ini.
2. Baca dan pahami setiap pernyataan di bawah ini dengan teliti dan seksama.
3. Berikan centang (√) pada pilihan yang menurut Bapak/Ibu sesuai dengan keadaan yang bapak/Ibu alami
4. Setelah selesai, periksalah kembali nomor pernyataan dan identitas diri, apakah sudah terisi semua.

Berikut angket ini terdapat 28 pernyataan/pertanyaan. Bapak/Ibu di minta untuk mengemukakan berapa sering Bapak/Ibu merasakan hal-hal berikut ini, dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut:

SS: Sangat Setuju
S: Setuju
TS: Tidak Setuju
STS: Sangat Tidak Setuju

Skala Adaptabilitas Karir

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Untuk saat ini pengembangan karir bukan hal penting bagi saya.				
2.	Saya memikirkan seperti apa masa depan karir saya kelak				
3.	Saya Merencanakan hal-hal yang dapat membantu saya untuk mencapai tujuan karir				
4.	Saya peduli pada pilihan karir, pendidikan dan bidang yang saya kerjakan				
5.	Saya tidak mencari kesempatan untuk berkembang dalam pengembangan karir saya				
6.	Pengetahuan yang saya miiki sudah cukup untuk karir saya dan tidak ingin mencari tahu				
7.	Saya percaya bahwa saya adalah orang yang menentukan kesuksesan saya sendiri.				
8.	Saat ini saya banyak mencari tahu hal yang dapat membantu mengembangkan karir saya.				
9.	Saya berpegang teguh pada keyakinan saya mengenai karir.				
10.	Saya menyadari bahwa pilihan di hari ini menentukan masa depan karir saya				
11.	Saya percaya akan diri saya sendiri dalam menyelesaikan karir				
12.	Saya suka mengeksplorasi hal baru yang menguntungkan bagi karir saya				
13.	Saya bertanggung jawab atas keputusan dan Tindakan saya termasuk dalam hal karir saya.				
14.	Saya kurang peduli terhadap perkembangan karir saya di masa depan				
15.	Sejauh ini saya belum memikirkan dengan serius tentang hal-hal yang perlu untuk meningkatkan karir saya				
16.	Saya kurang peduli tentang peluang-peluang baru yang bisa saya ambil.				
17.	Saya masih sering kurang yakin apakah pekerjaan ini adalah passion saya atau tidak				
18.	Saya cenderung mudah menyerah saat berhadapan dengan kesulitan baru dalam pekerjaan saya.				
19.	Saya bersemangat mempelajari hal-hal baru baru pekerjaan saya				
20.	Saya sering merasa kurang mampu melakukan yang terbaik bagi karir saya				
21.	Saya bisa menyelesaikan masalah yang ada pada karir saya				
22.	Saya tidak mampu menyelesaikan rintangan dalam karir saya				
23.	Saya menggali lebih dalam hal-hal yang bisa menguntungkan karir saya sendiri				
24.	Saya acuh tak acuh dengan msalah yang saya hadapi.				

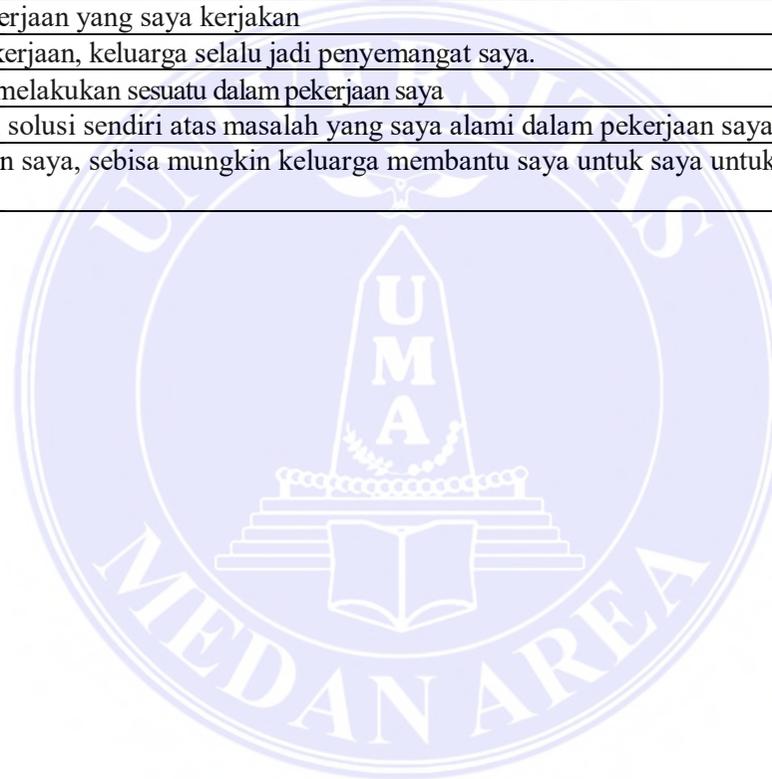
25.	Saya mencari tahu seperti apa perencanaan karir yang menguntungkan saya.				
26.	Saya masih sering kurang yakin apakah pekerjaan ini adalah passion saya atau tidak				
27.	Saya kurang percaya diri dalam proses pengembangan karir saya sendiri.				



Skala Dukungan Keluarga

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Keluarga menjadi penyemangat ketika saya bekerja				
2.	Keluarga bangga atas segala hal yang sudah saya capai				
3.	Keluarga membuat saya <i>down</i> sehingga tidak semangat dalam bekerja				
4.	Keluarga kurang peduli apapun masalah yang saya alami dalam pekerjaan.				
5.	Keluarga memberi respon yang baik ketika saya sedang curhat mengenai pekerjaan saya.				
6.	Keluarga kurang dalam mensupport ketika saya membutuhkan biaya melanjutkan kuliah untuk kebutuhan karir				
7.	Saya merasa keluarga kurang menghargai pencapaian yang saya dapat				
8.	Keluarga membantu memberi bantuan (laptop/kuota internet) untuk saya pakai dalam bekerja.				
9.	Keluarga memberi feedback positif atas hal-hal yang saya kerjakan				
10.	Keluarga acuh tak acuh terhadap kesulitan pekerjaan yang sedang saya alami				
11.	Keluarga saya biasanya mau dilibatkan dalam penyelesaian masalah yg berhubungan dgn pekerjaan saya				
12.	Keluarga kurang peduli jika saya butuh dana karena menganggap saya sudah bekerja dan tidak perlu bantuan lagi.				
13.	Keluarga jarang membantu, membimbing disaat saya kurang mengerti masalah di pekerjaan				
14.	Keluarga membantu saya melanjutkan kuliah untuk menunjang perkembangan karir saya.				
15.	Keluarga menuntut saya menyelesaikantnmpa membantu saya memecahkan masalah pekerjaan saya				
16.	Setiap kali saya kesulitan dalam pekerjaan keluarga memahami kondisi saya				
17.	Keluarga saya pernah berkata bahwa mereka menyetujui atau mendukung pekerjaan saya..				
18.	Keluarga tidak memberi apa yang saya butuhkan dalam bekerja karena menganggap saya sudah mandiri.				

19.	Keluarga membantu saya mencari solusi ketika saya Kesulitan dalam kerjaan saya				
20.	Saya merasa keluarga cuek jika menyangkut masalah pekerjaan saya.				
21.	Saya menerima nasehat yang membangun karir saya dari keluarga.				
22.	Keluarga menganggap saya bisa menyelesaikan masalah pekerjaan saya sendiri.				
23.	Keluarga membantu ketika saya butuh dana menyangkut pekerjaan saya				
24.	Keluarga saya merasa ragu atas pekerjaan yang saya kerjakan				
25.	Setiap saya merasa <i>down</i> akibat pekerjaan, keluarga selalu jadi penyemangat saya.				
26.	Keluarga kurang peduli ketika sayamelakukan sesuatu dalam pekerjaan saya				
27.	Keluarga membiarkan saya mencari solusi sendiri atas masalah yang saya alami dalam pekerjaan saya.				
28.	Ketika saya tidak mengerti pekerjaan saya, sebisa mungkin keluarga membantu saya untuk saya untuk mencari solusi.				





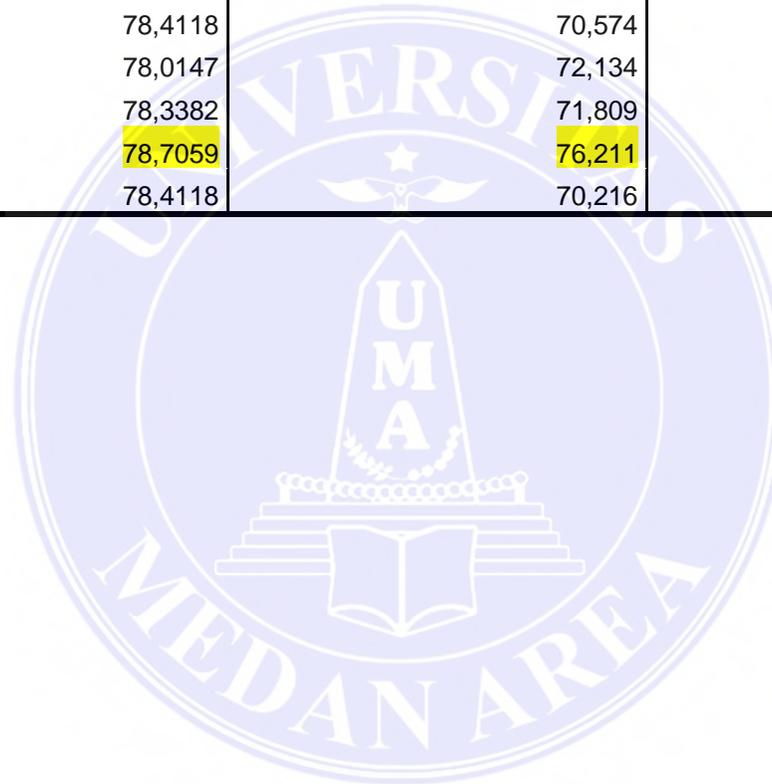
Correlations

	Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Item_14	Item_15	Item_16	Item_17	Item_18	Item_19	Item_20	Item_21	Item_23	Item_24	Item_25	Item_26	Item_28	Dukungan_keluarga		
Item_1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .785** 68	.347** .000 68	.340** .000 68	.624** .000 68	.476** .000 68	.689** .000 68	.534** .000 68	.298** .000 68	.481** .000 68	.307** .000 68	.565** .000 68	.341** .000 68	.476** .000 68	.188** .000 68	.100** .000 68	.479** .000 68	.283** .000 68	.208** .000 68	.344** .000 68	.248** .000 68	.331** .000 68	.262** .000 68	.348** .000 68	.695** .000 68		
Item_2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.785** .000 68	1 .332 68	.119 .008 68	.320** .000 68	.620** .000 68	.410** .000 68	.675** .000 68	.437** .000 68	.381** .000 68	.379** .000 68	.273** .000 68	.543** .000 68	.316** .000 68	.239** .000 68	.099 .062 68	.468** .000 68	.136 .267 68	.226 .064 68	.413** .000 68	.311** .000 68	.360** .000 68	.251** .000 68	.336** .000 68	.638** .000 68		
Item_3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.347** .004 68	.119 .332 68	1 .002 68	.373** .000 68	.379** .000 68	.445** .000 68	.172 .160 68	.422** .000 68	.200 .100 68	.435** .000 68	.249** .000 68	.167 .126 68	.067 .585 68	.477** .000 68	.311** .010 68	.034 .766 68	.329** .006 68	.345** .004 68	.452** .000 68	.220 .071 68	.291** .016 68	.244** .045 68	.259** .013 68	.541** .003 68		
Item_4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.340** .005 68	.320** .008 68	.373** .002 68	1 .000 68	.417** .000 68	.451** .000 68	.277** .022 68	.255 .036 68	.185 .130 68	.383** .001 68	.242** .047 68	.167 .174 68	.440** .000 68	.054 .090 68	.214 .080 68	.154 .210 68	.092 .456 68	.097 .432 68	.167 .173 68	.055 .655 68	.405** .001 68	.217 .076 68	.349** .004 68	.089 .472 68	.458** .000 68	
Item_5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.624** .000 68	.620** .000 68	.379** .000 68	.417** .000 68	1 .000 68	.457** .000 68	.712** .000 68	.507** .000 68	.478** .000 68	.538** .000 68	.198 .105 68	.502** .028 68	.339** .005 68	.231 .263 68	.577** .000 68	.191 .118 68	.151 .218 68	.572** .000 68	.284 .019 68	.336** .005 68	.261** .032 68	.580** .000 68	.732** .000 68			
Item_6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.476** .000 68	.410** .001 68	.445** .000 68	.451** .000 68	.457** .000 68	1 .000 68	.453** .000 68	.710** .000 68	.266** .000 68	.429** .000 68	.410** .000 68	.328** .006 68	.347** .000 68	.508** .002 68	.370** .011 68	.306 .000 68	.523** .000 68	.372** .012 68	.304** .000 68	.470** .000 68	.301** .487 68	.088 .000 68	.570** .000 68	.403** .001 68	.713** .000 68	
Item_9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.689** .000 68	.675** .000 68	.172 .022 68	.277** .000 68	.715** .000 68	.453** .000 68	1 .000 68	.506** .000 68	.471** .000 68	.521** .000 68	.372** .000 68	.472** .000 68	.380** .001 68	.372** .002 68	.161 .190 68	.331** .006 68	.549** .000 68	.232 .057 68	.200 .102 68	.536** .000 68	.261** .032 68	.358** .003 68	.301** .013 68	.434** .000 68	.712** .000 68	
Item_10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.534** .000 68	.437** .000 68	.422** .000 68	.255 .036 68	.507** .000 68	.710** .000 68	.566** .000 68	1 .000 68	.353** .000 68	.599** .000 68	.525** .003 68	.357** .003 68	.350** .000 68	.648** .000 68	.435** .000 68	.409** .001 68	.573** .000 68	.468** .000 68	.295 .015 68	.579** .004 68	.349** .000 68	.244** .045 68	.538** .000 68	.563** .000 68	.769** .000 68	
Item_11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.298** .013 68	.381** .001 68	.200 .101 68	.185 .130 68	.478** .000 68	.266** .028 68	.471** .000 68	.357** .003 68	1 .000 68	.351** .003 68	.338** .005 68	.208 .169 68	.189 .001 68	.401** .000 68	.385** .000 68	.333** .005 68	.396** .001 68	.269 .027 68	.360** .003 68	.449** .000 68	.249 .041 68	.253 .037 68	.508** .000 68	.392** .001 68	.592** .000 68	
Item_12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.481** .000 68	.379** .000 68	.435** .000 68	.383** .000 68	.539** .000 68	.429** .000 68	.521** .000 68	.508** .003 68	.351** .000 68	1 .000 68	.420** .000 68	.456** .000 68	.425** .000 68	.421** .022 68	.275** .000 68	.410** .000 68	.401** .001 68	.382** .001 68	.175 .352** 68	.352** .000 68	.374** .000 68	.442** .000 68	.719** .000 68			
Item_13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.307** .011 68	.273** .024 68	.248** .042 68	.242** .047 68	.198 .105 68	.410** .001 68	.372** .002 68	.525** .000 68	.338** .000 68	.420** .000 68	1 .153 68	.175 .008 68	.317** .003 68	.356** .000 68	.195 .111 68	.061 .020 68	.346** .004 68	.311** .010 68	.274** .024 68	.313** .009 68	.124 .312 68	.103 .402 68	.368** .002 68	.298** .014 68	.505** .000 68	
Item_14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.565** .000 68	.543** .000 68	.187 .126 68	.167 .174 68	.502** .000 68	.328** .006 68	.472** .000 68	.357** .003 68	.208 .089 68	.456** .000 68	.175 .153 68	1 .019 68	.283** .100 68	.201 .149 68	.177 .399 68	.104 .000 68	.461** .000 68	.178 .146 68	.079 .520 68	.457** .000 68	.251** .039 68	.199 .012 68	.318** .105 68	.548** .000 68		
Item_15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.341** .000 68	.316** .000 68	.067 .585 68	.440** .000 68	.278** .022 68	.347** .004 68	.360** .001 68	.359** .003 68	.189 .169 68	.425** .000 68	.317** .008 68	.283** .019 68	1 .452 68	.093 .005 68	.340** .000 68	.311** .010 68	.017 .891 68	.139 .258 68	.131 .051 68	.238 .009 68	.317** .024 68	.274** .007 68	.324** .000 68	.086 .483 68	.471** .000 68	
Item_16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.476** .000 68	.239** .050 68	.477** .000 68	.054 .680 68	.339** .005 68	.508** .000 68	.372** .002 68	.648** .000 68	.401** .001 68	.421** .003 68	.356** .100 68	.201 .452 68	.093 .000 68	1 .000 68	.483** .000 68	.155 .207 68	.487** .000 68	.534** .000 68	.497** .000 68	.439** .000 68	.212 .082 68	.239** .050 68	.440** .000 68	.505** .000 68	.656** .000 68	
Item_17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.198 .125 68	.226 .082 68	.311** .010 68	.214 .080 68	.231 .058 68	.370** .002 68	.161 .190 68	.435** .000 68	.385** .001 68	.378** .022 68	.195 .111 68	.177 .149 68	.177 .005 68	.340** .000 68	.483** .000 68	1 .068 68	.224 .007 68	.279** .021 68	.327** .007 68	.450** .000 68	.447** .000 68	.548** .000 68	.368** .000 68	.418** .000 68	.573** .000 68	
Item_18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.100 .415 68	.099 .423 68	.034 .786 68	.154 .210 68	.263 .030 68	.306 .011 68	.331** .006 68	.408** .000 68	.333** .005 68	.419** .000 68	.061 .620 68	.104 .399 68	.311** .010 68	.155 .207 68	.224 .066 68	1 .038 68	.252** .009 68	.313** .349 68	.115 .007 68	.326** .000 68	.318** .000 68	.099 .423 68	.256 .035 68	.202 .099 68	.402** .000 68	
Item_19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.479** .000 68	.468** .000 68	.329** .006 68	.092 .456 68	.577** .000 68	.523** .000 68	.533** .000 68	.396** .001 68	.491** .000 68	.346** .004 68	.461** .000 68	.017 .891 68	.487** .000 68	.279** .021 68	.252** .038 68	1 .000 68	.517** .016 68	.291** .000 68	.659** .001 68	.402** .001 68	.299** .013 68	.396** .001 68	.679** .000 68	.724** .000 68		
Item_20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.283** .019 68	.136 .267 68	.345** .004 68	.097 .432 68	.191 .118 68	.372** .002 68	.232 .067 68	.468** .000 68	.269** .027 68	.382** .000 68	.311** .010 68	.178 .146 68	.139 .288 68	.534** .000 68	.327** .007 68	.313** .009 68	.517** .000 68	1 .016 68	.296** .000 68	.436** .000 68	.312** .000 68	.229** .000 68	.341** .000 68	.338** .000 68	.545** .000 68	
Item_21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.268** .027 68	.226 .064 68	.452** .000 68	.167 .173 68	.151 .218 68	.304** .012 68	.200 .102 68	.295** .015 68	.360** .003 68	.175 .154 68	.274** .020 68	.079 .520 68	.131 .285 68	.497** .000 68	.450** .349 68	.115 .016 68	.291** .000 68	.296** .014 68	1 .191 68	.361** .003 68	.321** .008 68	.493** .000 68	.344** .004 68	.493** .000 68		
Item_23	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.342** .004 68	.413** .000 68	.220 .071 68	.655 .855 68	.572** .000 68	.470** .000 68	.536** .000 68	.579** .000 68	.449** .000 68	.352** .009 68	.312** .009 68	.457** .051 68	.238 .439** 68	.439** .000 68	.447** .000 68	.326** .007 68	.658** .000 68	.436** .000 68	.191 .118 68	1 .275 68	.361** .003 68	.378** .001 68	.589** .000 68	.692** .000 68		
Item_24	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.248** .041 68	.311** .010 68	.291** .016 68	.405 .001 68	.284 .019 68	.301 .013 68	.261 .032 68	.361** .004 68	.349** .041 68	.249** .000 68	.512** .312 68	.124 .039 68	.251 .009 68	.317** .000 68	.212 .092 68	.546** .000 68	.318** .000 68	.402** .000 68	.312** .009 68	.361** .003 68	.275** .023 68	1 .001 68	.392** .000 68	.505** .000 68	.378** .001 68	.586** .000 68
Item_25	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.321** .006 68	.360** .003 68	.244** .045 68	.217 .076 68	.330** .005 68	.366** .487 68	.244** .003 68	.253** .045 68	.327** .037 68	.103 .008 68	.303 .402 68	.274 .012 68	.239 .024 68	.366** .002 68	.099 .423 68	.299** .013 68	.223** .000 68	.321** .008 68	.361** .003 68	.352** .001 68	1 .106 68	.198** .001 68	.380** .000 68	.593** .000 68		
Item_26	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.262** .031 68	.251 .039 68	.299** .013 68	.349** .004 68	.261 .032 68	.570** .000 68	.301** .013 68	.538** .000 68	.508** .000 68	.376** .002 68	.368** .105 68	.199 .007 68	.324** .000 68	.440** .000 68	.418** .000 68	.256 .035 68	.396** .001 68	.341** .004 68	.493** .000 68	.378** .001 68	.505** .106 68	.198** .000 68	1 .444** 68	.641** .000 68		
Item_28	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.348** .004 68	.336** .005 68	.354** .003 68	.089 .472 68	.580** .000 68	.403** .001 68	.434** .000 68	.563** .000 68	.392** .001 68																	

RELIABILITAS SKALA DUKUNGAN KELUARGA – SEBELUM SELEKSI AITEM

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
Aitem_1	77,9412	69,519	,666	,905	
Aitem_2	78,0147	70,761	,608	,906	
Aitem_3	78,2647	71,601	,463	,909	
Aitem_4	78,2059	73,091	,417	,909	
Aitem_5	78,1324	68,982	,705	,904	
Aitem_6	78,3676	69,430	,659	,905	
Aitem_7	78,2647	75,511	,107	,915	
Aitem_8	78,1029	75,586	,090	,915	
Aitem_9	78,0294	68,954	,688	,904	
Aitem_10	78,3824	68,240	,739	,903	
Aitem_11	78,3529	71,068	,531	,907	
Aitem_12	78,3235	71,416	,692	,905	
Aitem_13	78,4265	73,084	,461	,909	
Aitem_14	78,1324	71,908	,514	,908	
Aitem_15	78,4559	72,311	,427	,909	
Aitem_16	78,1912	71,232	,586	,906	
Aitem_17	78,1029	71,646	,518	,908	
Aitem_18	78,4412	73,594	,337	,910	
Aitem_19	78,2794	69,518	,684	,904	

Aitem_20	78,3529	72,023	,481	,908
Aitem_21	78,0882	72,529	,438	,909
Aitem_22	79,1618	75,421	,165	,913
Aitem_23	78,2647	71,242	,647	,906
Aitem_24	78,4118	70,574	,550	,907
Aitem_25	78,0147	72,134	,461	,909
Aitem_26	78,3382	71,809	,579	,907
Aitem_27	78,7059	76,211	,029	,917
Aitem_28	78,4118	70,216	,639	,905



RELIABILITAS SKALA DUKUNGAN KELUARGA – SETELAH SELEKSI AITEM

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_1	67,4118	64,574	,658	,922
Aitem_2	67,4853	65,746	,603	,923
Aitem_3	67,7353	66,377	,476	,925
Aitem_4	67,6765	68,013	,409	,926
Aitem_5	67,6029	64,153	,688	,921
Aitem_6	67,8382	64,287	,673	,922
Aitem_9	67,5000	64,045	,679	,922
Aitem_10	67,8529	63,023	,764	,920
Aitem_11	67,8235	65,879	,543	,924
Aitem_12	67,7941	66,345	,691	,922
Aitem_13	67,8971	67,915	,465	,925
Aitem_14	67,6029	66,930	,499	,925
Aitem_15	67,9265	67,293	,416	,926
Aitem_16	67,6618	65,899	,616	,923
Aitem_17	67,5735	66,487	,526	,924
Aitem_18	67,9118	68,320	,350	,927
Aitem_19	67,7500	64,489	,686	,922
Aitem_20	67,8235	66,774	,497	,925
Aitem_21	67,5588	67,385	,440	,926
Aitem_23	67,7353	66,078	,658	,922

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Aitem_24	67,8824	65,687	,533	,924
Aitem_25	67,4853	67,149	,447	,926
Aitem_26	67,8088	66,515	,605	,923
Aitem_28	67,8824	65,180	,638	,922





LAMPIRAN IV
VALIDITAS RELIABILITAS ADAPTABILITAS KARIR

UNIVERSITAS MEDAN AREA

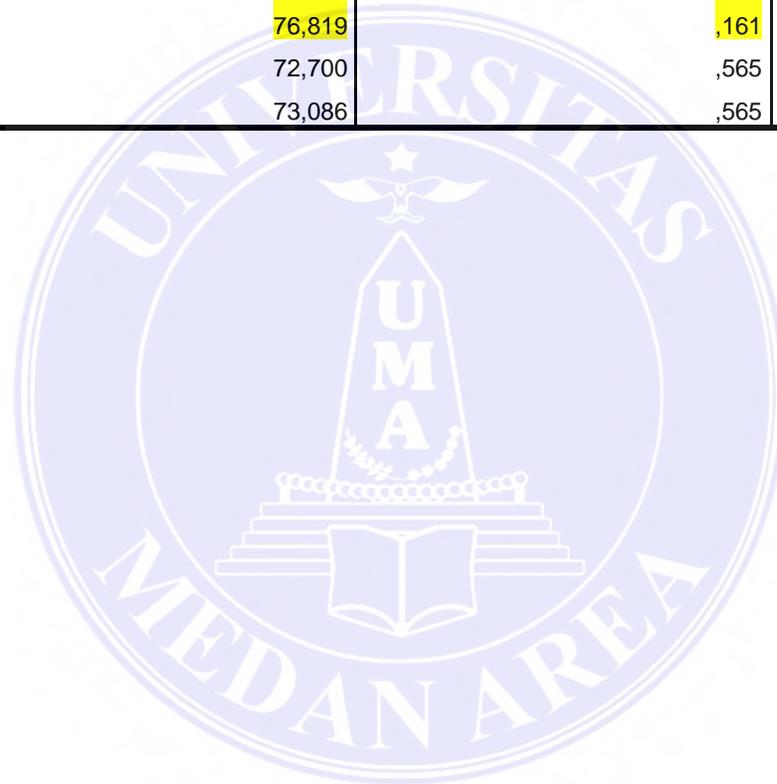
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

RELIABILITAS SKALA ADAPTABILITAS KARIR – SEBELUM SELEKSI AITEM

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_1	72,9412	73,071	,561	,904
Aitem_2	72,8088	73,351	,555	,904
Aitem_3	72,8088	72,933	,571	,904
Aitem_4	72,8971	72,840	,544	,904
Aitem_5	73,2353	71,257	,649	,902
Aitem_6	73,1618	73,362	,454	,906
Aitem_7	72,8676	73,191	,469	,906
Aitem_8	72,8824	71,717	,594	,903
Aitem_9	72,9559	72,849	,522	,905
Aitem_10	72,8382	72,973	,535	,904
Aitem_11	72,9265	72,696	,586	,903
Aitem_12	72,8971	73,258	,503	,905
Aitem_13	72,9118	75,335	,391	,907
Aitem_14	73,1176	73,210	,531	,904
Aitem_15	73,4265	72,189	,639	,903
Aitem_16	73,2941	71,882	,626	,903
Aitem_17	73,4706	74,641	,434	,906
Aitem_18	73,3235	72,939	,496	,905
Aitem_19	73,0000	73,343	,432	,906
Aitem_20	73,3971	75,288	,277	,909

Aitem_21	73,2941	72,539	,587	,903
Aitem_22	72,9118	75,903	,282	,909
Aitem_23	73,2206	72,891	,545	,904
Aitem_24	72,9118	75,813	,275	,909
Aitem_25	73,3235	76,819	,161	,911
Aitem_26	73,3235	72,700	,565	,904
Aitem_27	73,5588	73,086	,565	,904

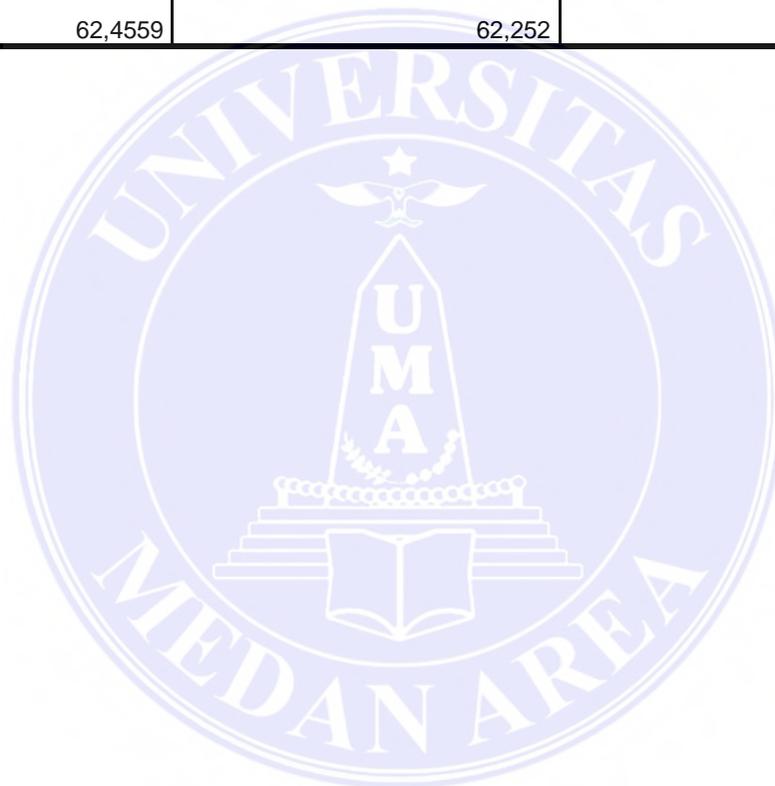


RELIABILITAS SKALA ADAPTABILITAS KARIR – SETELAH SELEKSI AITEM

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_1	61,8382	62,227	,564	,911
Aitem_2	61,7059	62,569	,549	,911
Aitem_3	61,7059	62,121	,572	,911
Aitem_4	61,7941	61,897	,560	,911
Aitem_5	62,1324	60,475	,660	,909
Aitem_6	62,0588	62,385	,467	,913
Aitem_7	61,7647	62,302	,474	,913
Aitem_8	61,7794	60,891	,605	,910
Aitem_9	61,8529	62,127	,513	,912
Aitem_10	61,7353	61,869	,567	,911
Aitem_11	61,8235	62,147	,559	,911
Aitem_12	61,7941	62,375	,508	,912
Aitem_13	61,8088	64,276	,400	,914
Aitem_14	62,0147	62,254	,545	,911
Aitem_15	62,3235	61,386	,645	,909
Aitem_16	62,1912	61,261	,615	,910
Aitem_17	62,3676	63,878	,413	,913
Aitem_18	62,2206	62,443	,464	,913

Aitem_19	61,8971	62,571	,425	,914
Aitem_21	62,1912	61,888	,573	,910
Aitem_23	62,1176	61,777	,579	,910
Aitem_26	62,2206	61,727	,585	,910
Aitem_27	62,4559	62,252	,568	,911



LAMPIRAN V
UJI NORMALITAS



UJI NORMALITAS DUKUNGAN KELUARGA

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Dukungan_keluarga
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	70,6176
	Std. Deviation	8,45008
	Absolute	,147
Most Extreme Differences	Positive	,126
	Negative	-,147
Kolmogorov-Smirnov Z		1,215
Asymp. Sig. (2-tailed)		,104

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI NORMALITAS ADAPTABILITAS KARIR

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Adaptabilitas_karir
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	64,8088
	Std. Deviation	8,22493
	Absolute	,164
Most Extreme Differences	Positive	,164
	Negative	-,080
Kolmogorov-Smirnov Z		1,349
Asymp. Sig. (2-tailed)		,052

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

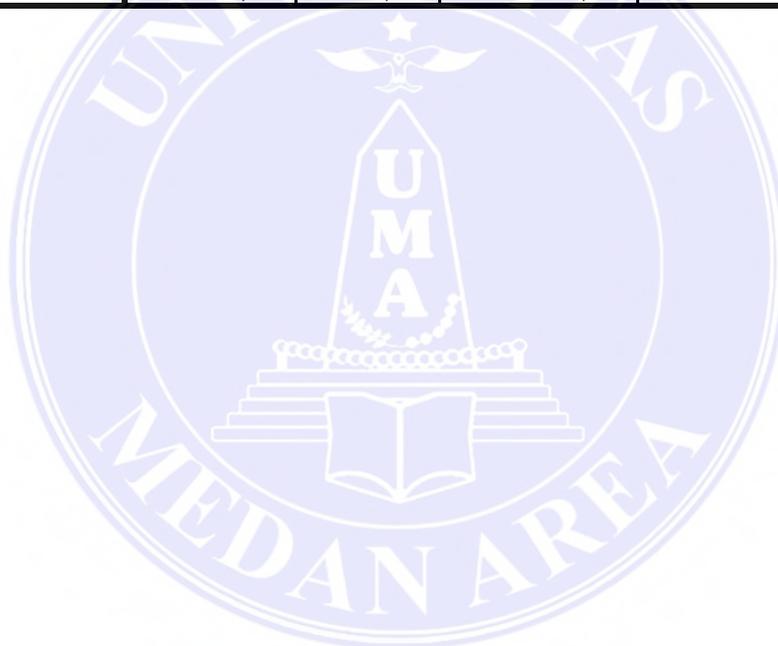


LAMPIRAN VI
UJI LINEARITAS

UJI LINEARITAS ADAPTABILITAS KARIR DAN DUKUNGAN KELUARGA

ANOVA Table

	Adaptabilitas_karir * Dukungan_keluarga				
	Between Groups			Within Groups	Total
	(Combined)	Linearity	Deviation from Linearity		
Sum of Squares	3610,765	2121,793	1488,972	921,749	4532,515
Df	25	1	24	42	67
Mean Square	144,431	2121,793	62,041	21,946	
F	6,581	96,681	2,827		
Sig.	,649	,701	,607		



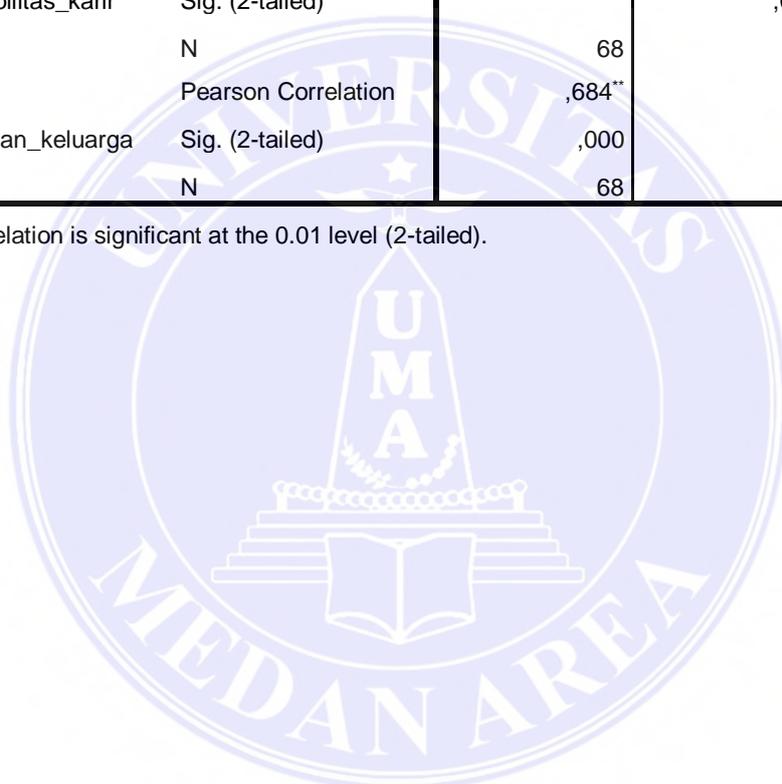
LAMPIRAN VII
UJI KORELASI PEARSON PRODUCT MOMENT



Correlations

		Adaptabilitas_k arir	Dukungan_kelu arga
Adaptabilitas_karir	Pearson Correlation	1	,684**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	68	68
Dukungan_keluarga	Pearson Correlation	,684**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	68	68

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



LAMPIRAN VIII
SURVEI PRAPENELITIAN



Angket Survei Prapenelitian Adaptabilitas Karir

Salam Sejahtera,
 Selamat pagi/siang/sore/malam,
 Perkenalkan, saya **Onike Togatorop (198600062)**, mahasiswa **Psikologi Universitas Medan Area** yang sedang melakukan survei prapenelitian untuk melengkapi data tugas akhir, yaitu skripsi. Saya di sini memohon kesediaan **Bapak/Ibu pegawai administrasi Universitas Medan Area** untuk mengisi angket survei prapenelitian saya. Angket penelitian ini murni bertujuan untuk menyelesaikan tugas akhir peneliti, tidak ada maksud lain. Oleh karena itu, Bapak/Ibu tidak perlu ragu untuk mengisi kuesioner ini dengan kondisi Bapak/Ibu yang sebenar-benarnya. Sebelum mengisi jawaban, mohon untuk membaca pernyataan dengan seksama. Dalam kuesioner ini, tidak ada jawaban yang benar atau salah. Jawaban dan identitas yang teman-teman berikan akan dirahasiakan oleh peneliti. Terimakasih.

Ket:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Pengembangan karir bukan hal penting bagi saya				
2	Sejauh ini saya belum memikirkan dengan serius tentang hal-hal yang perlu untuk meningkatkan karir saya				
3	Saya masih sering kurang yakin apakah pekerjaan ini adalah passion saya atau tidak				
4	Saya tidak mencari alternatif lain sebelum memutuskan pilihan mengenai karir saya				
5	Saya tidak peduli tentang peluang-peluang baru yang bisa saya ambil untuk meningkatkan karir saya				
6	Saya kurang peduli terhadap kritik dan saran yang diberikan orang lain terkait kinerja dan karir saya				
7	Saya cenderung mudah menyerah saat berhadapan dengan kesulitan dalam pekerjaan saya				
8	Saya sering merasa kurang mampu melakukan yang terbaik bagi karir saya				

SKOR

Inisial	Aitem 1	Aitem 2	Aitem 3	Aitem 4	Aitem 5	Aitem 6	Aitem 7	Aitem 8	TOTAL	KET
Ina	2	3	3	2	3	3	3	3	22	Rendah
FAD	2	2	3	2	3	3	3	2	20	Tinggi
Akbar	2	2	3	3	3	2	2	2	19	Tinggi
L	2	3	3	3	3	2	2	2	20	Tinggi
MD	3	3	3	2	3	2	2	2	20	Tinggi
Roby	2	2	2	2	1	3	2	3	17	Tinggi
OS	3	2	3	2	3	3	3	2	21	Rendah
FI	2	3	3	3	3	3	3	3	23	Rendah
MIW	2	3	3	2	3	3	3	3	22	Rendah
SA	2	3	3	2	3	2	2	3	20	Tinggi
Y	2	3	3	3	2	2	3	3	21	Rendah
I	2	3	3	2	2	3	3	3	21	Rendah
KA	2	3	3	3	3	3	3	3	23	Rendah
NP	2	3	3	3	2	3	3	3	22	Rendah
AH	2	3	3	3	3	2	3	3	22	Rendah
G	2	3	3	2	2	3	3	3	20	Tinggi
EW	2	3	3	2	2	3	2	3	20	Tinggi
MS	2	3	3	3	2	2	2	2	19	Tinggi
B	2	3	3	2	3	2	3	3	21	Rendah





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II Jalan Selaibudi Nomor 79 / Jalan Sei Serrayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 2542/FPSI/01.10/X/2023
Lampiran : -
Hal : Penelitian

6 Oktober 2023

Yth. Bapak/Ibu Wakil Rektor Bidang Pengembangan SDM dan
Administrasi Keuangan
Universitas Medan Area
di
Tempat

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

Nama : **Onike Togatorop**
NPM : **198600062**
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Universitas Medan Area, Jl. Kolam Nomor 1 Medan Estate / Jl. Gedung PBSI, Medan 20223 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Dukungan Keluarga Dengan Adaptabilitas Karir Pada Pegawai Administrasi Universitas Medan Area*".

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 Universitas yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Pengabdian Kepada Masyarakat



Onike Togatorop, Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arslp





LAMPIRAN X
SURAT SELESAI PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Seljabudi 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

SURAT KETERANGAN

Nomor : 106 /UMA/B/01.7/I/202

Rektor Universitas Medan Area dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Onike Togatoróp
No.Pokok Mahasiswa : 198600062
Fakultas : Psikologi
Masa Penelitian : 17 Oktober – 28 November 2023

Benar telah selesai Pengambilan Data di Universitas Medan Area dengan Judul Skripsi
"Hubungan Antara Dukungan Keluarga Dengan Adaptabilitas Karir Pada Pegawai
Administrasi Universitas Medan Area".

Dan kami harapkan Data tersebut kiranya dapat membantu yang bersangkutan dalam
penyusunan skripsi dan dapat bermanfaat bagi mahasiswa khususnya Fakultas Psikologi.

Demikian surat ini diterbitkan untuk dapat digunakan seperlunya

Medan, 19 Januari 2024.
an Rektor
Wakil Rektor Bidang Mutu SDM &
Ekonomin,



R. Suswati, MP

CC :
- Arsip

