

Hubungan antara psychological capital dan career adaptability anggota Dit Samapta Polda



p-ISSN 2746-8976; e-ISSN 2685-8428
ejournal.umm.ac.id/index.php/cognicia
2024, Vol 12(1):1-9
DOI:10.22219/cognicia.v12i1.28518
©The Author(s) 2024
© 4.0 International license

Devany Angie Wulandari¹ dan Nida Hasanati^{1*}

Abstract

Every individual will go through an exploration stage in their career where individuals still consider their talents, interests and educational background for their careers. There are career obstacles faced by individuals at the beginning of their careers, encouraging them to have career adaptability skills. This research is a correlational quantitative study that aims to determine the relationship between psychological capital and career adaptability at the beginning of the career of members of Dit Samapta Polda. Subjects in this study were 203 members, aged 19-23 years. This study used two measuring instruments, Psychological Capital Questionnaire Scale (PCQ) and the Career Adapt-Ability Scale (CAAS). Based on the correlation analysis using Rank Spearman, it was found that there was a positive and significant relationship between psychological capital and career adaptability with ($\rho = 0,433$) and sig. (2-tailed) = (0,000) so that the higher the psychological capital, the higher the career adaptability.

Keywords

Career adaptability, first career, psychological capital

Pendahuluan

Setiap individu akan mengalami perkembangan dalam hidupnya di berbagai aspek, baik dalam aspek kognitif, emosi, maupun perkembangan dalam karirnya. Individu akan melewati beberapa tahapan dalam karirnya. Salah satu tahapan yang akan dilalui adalah tahap awal karir dan eksplorasi. Individu yang masuk dalam tahap awal karir adalah individu yang mulai memasuki dunia kerja dan akan mengeksplorasi berbagai peluang karir dan berbagai kegiatan kerja. Individu dengan pengalaman kerja kurang dari 10 tahun dan berusia 15-24 tahun termasuk dalam tahap awal karier dan eksplorasi. Tahap ini dimulai dari masa SMA hingga mendapatkan pekerjaan pertama. Pada masa eksplorasi, individu masih cenderung mempertimbangkan minat, bakat, dan latar belakang pendidikan dalam menentukan karirnya (Saomah, 2013). Oleh karenanya, masih memungkinkan terjadinya minat yang berpindah-pindah dan menyebabkan kebingungan bagi individu tersebut. Oleh karena itu, tidak mudah menjadi individu yang berada di tahap awal karir apabila tidak dapat menyesuaikan diri dalam karirnya. Mereka dituntut untuk dapat mengenali lingkungan dan rekan kerjanya agar dapat bersikap profesional dan memiliki kinerja yang baik.

Individu yang masih berada di tahap awal karir tentunya masih melakukan penjelajahan dan memahami dunia karirnya sehingga mereka akan menghadapi peralihan dan ketergantungan dirinya dari orang lain menjadi individu yang mandiri secara ekonomi, menentukan kesejahteraan diri, serta memandang masa depan secara nyata, sehingga akan membantu mereka menemukan karir yang sesuai dengan dirinya. Selain itu, terdapat beberapa problematika awal karir pada individu menurut Samsudin (2010) seperti frustrasi dan ketidakpuasan disebabkan harapan yang tidak sesuai, adanya

penyelia yang tidak kompeten, insensitivitas terhadap aspek politis organisasi, kegagalan dalam memantau lingkungan internal dan eksternal, mengabaikan kriteria sesungguhnya untuk pengevaluasian kinerja dari pekerja yang baru diangkat atau baru memulai karir, ketegangan antara profesional yang lebih muda dan yang tua serta manajer karena ada perbedaan dalam pengalaman, kebutuhan, dan minat, ketidakpastian mengenai batasan loyalitas yang dituntut organisasi, serta kegelisahan tentang integritas, komitmen, dan dependensi. Problematika ini dapat dihadapi oleh individu di berbagai jenis karir tidak terkecuali anggota kepolisian.

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan bagian dari birokrasi pemerintahan yang berfungsi sebagai penegak hukum (*law enforcement*) dan pemelihara ketertiban umum (*order maintenance*). Untuk menunjang tugas dan kewajiban kepolisian, Polri dibagi menjadi beberapa satuan kerja seperti Brimob, lalu lintas, propam, humas, Dit Samapta Bhayangkara, dan lain-lain. Dit Samapta merupakan satuan polisi yang senantiasa siap siaga untuk menghindarkan dan mencegah terjadinya ancaman atau bahaya yang merugikan masyarakat dengan upaya untuk melindungi serta mencegah terjadinya tindak kriminalitas di masyarakat (Rachman, 2023). Satuan Dit Samapta merupakan salah satu satuan yang personilnya paling sering ditemui oleh masyarakat secara langsung di lapangan, sehingga satuan ini bisa disebut sebagai bagian besar dari “wajah polisi”. Dalam satuan ini, anggota yang paling dominan adalah

¹Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

Korespondensi:

Nida Hasanati, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia, Jalan Raya Tlogomas no. 246, Kota Malang, Indonesia 65141
Email: nida@umm.ac.id

anggota yang baru lulus pendidikan dengan pengalaman kerja kurang dari lima tahun yang kemudian ditempa dan dibentuk agar siap ditempatkan dimana saja. Mereka akan menjalankan tugas dan tanggungjawab dibawah pimpinan kepala kepolisian daerah (Kapolda) langsung dan bertugas menyelenggarakan kegiatan turjawali (pengaturan jalanan, penjagaan, pengawalan, patroli, pengendalian massa) SAR, bantuan K-9 anjing pelacak, TPTKP (Tindakan Pertama Tempat Kejadian Perkara), negosiasi, dan Tipiring (Tindak Pidana Ringan).

Penjelasan di atas didukung oleh fenomena yang terjadi secara langsung di lingkungan Dit Samapta Polda. Melalui wawancara yang dilakukan peneliti, narasumber pertama yang baru saja lulus pendidikan menjelaskan bahwa masih merasa sulit menghadapi tugas-tugas yang ada karena minimnya pengalaman yang dimiliki dalam pekerjaan saat ini. Pada narasumber kedua, yang telah menjalani masa dinas selama satu tahun, memiliki permasalahan dalam adaptabilitas karir pada saat dirinya mendapatkan tugas untuk melakukan pengamanan sebuah proyek di daerah pedalaman. Minimnya sinyal dan akses jalan yang buruk menyebabkan narasumber mengalami stress dan cemas. Narasumber ketiga memiliki permasalahan dalam beradaptasi dimana dirinya kurang percaya diri akan kemampuan yang dimilikinya. Pada saat kegiatan gerakan pengaturan lalu lintas, narasumber masih ragu dalam mengatur lalu lintas sehingga pernah membuat pengendara bingung untuk berhenti atau tetap jalan. Tuntutan tugas serta beban kerja yang banyak dapat memicu terjadinya stress kerja sehingga mendorong anggota Dit Samapta untuk memiliki kemampuan *career adaptability* atau adaptasi karir. Kemampuan *career adaptability* harus dimiliki terutama pada anggota yang baru lulus pendidikan karena masih minimnya pengalaman yang dimiliki dan tuntutan kerja yang tinggi.

Menurut Savickas & Porfeli (2012) *career adaptability* adalah kemampuan seorang individu untuk mampu menyelesaikan tugas, melewati masa transisi, dan trauma dalam pekerjaan mereka saat ini. Setiap individu dalam instansi atau organisasi harus memiliki kesiapan berupa sikap karir yang adaptif dalam menghadapi tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sikap adaptif dalam karir dapat dilihat dari kesiapan saat menjalani proses peralihan atau perubahan yang terjadi baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan (Ocampo et al., 2018). Sikap adaptif ini juga disebut sebagai kemampuan adaptabilitas karir (*career adaptability*). Kemampuan adaptasi dalam karir merupakan salah satu konsep yang diperlukan dalam beberapa tahun terakhir untuk dapat mencapai karir yang sukses, meningkatkan kesejahteraan, dan mampu menghadapi tantangan yang muncul dalam pekerjaan (Chan & Mai, 2015).

Ketidakmampuan anggota Dit Samapta dalam menyesuaikan diri pada tuntutan tugas dan tanggung jawab yang berat memiliki berbagai macam dampak yang kurang baik. Pada penelitian yang dilakukan oleh Yunita (2019) menjelaskan bahwa anggota yang tidak dapat beradaptasi dengan pekerjaannya maka dapat menjadi stres sehingga sulit menerima tanggung jawab dari pekerjaannya. Selain itu, anggota yang diturunkan ke jalan untuk menghadapi masyarakat atau massa yang demo, tugas selama 24 jam di lapangan, melakukan pengawalan bank, mengikuti apel, berpindah-pindah tugas, akan memicu tekanan yang sangat tinggi untuk memenuhi tuntutan atasan. *Career adaptability* membuat

individu mampu untuk dapat mengatur karirnya dengan lebih efektif sehingga dapat mencapai kepuasan karir dan keberhasilan karir dalam industri atau organisasi, memiliki kesempatan yang besar untuk dipromosikan dalam pekerjaannya, memiliki kinerja yang lebih baik, memiliki tingkat stress kerja yang lebih rendah, serta dapat mempengaruhi kesejahteraan subjektif individu (Sahin & Kirdok, 2018). Anggota Dit Samapta yang memiliki *career adaptability* yang baik dikonseptualisasikan untuk melewati transisi terhadap situasi kerja yang tidak terduga, mengeksplorasi tentang kebutuhan karirnya, dan memiliki kepedulian akan perkembangan karirnya.

Dalam mewujudkan kemampuan *career adaptability* yang baik pada anggota Dit Samapta, terdapat kesenjangan yang terjadi antara lain dituntut, ditempa, sejak proses rekrutmen, seleksi, masa pendidikan, latihan, hingga penugasan agar selalu siap tangguh dan handal dalam menghadapi berbagai fenomena situasi apapun terutama saat bertugas. Selain itu, idealnya anggota Dit Samapta mampu mempersepsikan pekerjaan secara positif dan memiliki dukungan sosial yang baik (Iswanto & Agustina, 2016). Namun, fakta yang terjadi di lapangan tidak demikian, anggota Dit Samapta seringkali mempersepsikan pekerjaannya secara negatif, memiliki dukungan sosial yang negatif dari orang sekitarnya, sehingga memerlukan motivasi dan dukungan baik secara psikologis, rohani, serta fisik yang simultan (Tezci et al., 2015).

Berdasarkan fenomena *career adaptability*, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *career adaptability* pada individu seperti (a) usia; (b) jenis kelamin; (c) pengalaman kerja; (d) keluarga; (e) institusi pendidikan; (f) status sosial ekonomi (Hirschi, 2009). Pada penelitian yang dilakukan oleh Sulistiani & Handoyo (2018) terdapat dua faktor yang mempengaruhi *career adaptability* seseorang, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang bersumber dari diri individu sendiri seperti bakat, minat, kemampuan intelegensi, *self-esteem*, gender, *value*, orientasi tujuan, optimisme, regulasi diri, kepribadian proaktif, *hope*, *self-efficacy*, *conscientiousness*, makna hidup, dan *cognitive flexibility*. Sedangkan faktor eksternal yang bersumber dari luar diri individu seperti teman sebaya, sosial ekonomi, keluarga, dan lingkungan belajar.

Selain beberapa faktor yang telah disebutkan diatas, *positive psychological traits* dan *psychological capital* seperti *resilience*, *hope*, dan *optimism* memiliki sumbangan efektif cukup signifikan sebesar 62% terhadap *career adaptability* (Othman et al., 2018). Dari hasil penelitian oleh Buyukgoze-Kavas (2016) didapatkan bahwa *positive psychological traits* mampu memprediksi *career adaptability*. *Psychological capital* merupakan keadaan psikologis positif individu yang tersusun dari empat sumber daya psikologi positif yaitu *hope*, *self-efficacy*, *resilience*, dan *optimism* Luthans et al. (2004) dalam (Newman et al., 2014)). Penelitian lain yang dilakukan oleh Safavi & Bouzari (2019) didapatkan hasil yaitu *psychological capital* memiliki hubungan dengan *career adaptability* pada karyawan *frontliner* hotel. Selain itu, penelitian terdahulu oleh Ramadhani & Wicaksono (2021) menunjukkan hasil terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara modal psikologis dengan adaptabilitas karir pada *emerging adult*. Penelitian lain oleh Zhang et al. (2020) yang dilakukan kepada mahasiswa senior di Universitas Jianguo

Normal menunjukkan adanya korelasi positif *psychological capital* dengan *career adaptability*. Dalam penelitian Sun et al. (2022) *psychological capital* dapat menjadi mediator pada hubungan antara *career adaptability* dan *turnover intention* karyawan di panti jompo China.

Psychological capital disebutkan sebagai salah satu sumber daya pribadi yang penting bagi para pekerja untuk pengembangan karirnya. Sikap positif yang dimiliki oleh individu akan mendorongnya untuk memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. *Psychological capital* adalah bagian dari perkembangan individu yang identik dengan (1) memiliki kepercayaan diri untuk mengerahkan upaya untuk mencapai keberhasilan akan tugas yang menantang (*self-efficacy*); (2) bersikap positif akan keberhasilan sekarang dan di masa mendatang (*optimism*); (3) gigih dalam mencapai cita-cita (*hope*); (4) dapat bertahan dan kembali bangkit dari permasalahan dan kesulitan (*resiliency*) (Luthans et al., 2007). Keempat komponen *psychological capital* memiliki peran dalam mempengaruhi kemampuan adaptabilitas karir seseorang. *Hope* atau harapan membantu seseorang untuk mencari dan menemukan jalur untuk karir mereka. Selain *hope*, seseorang yang memiliki ketangguhan (*resilience*) akan menampilkan mekanisme koping yang baik dalam menyelesaikan masalahnya sehingga dapat menyesuaikan diri dalam pekerjaannya.

Psychological capital mengacu pada keadaan pikiran yang dapat menghasilkan perilaku aktif individu. *Psychological capital* membantu meningkatkan kekuatan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga memiliki kepuasan kerja dan mengurangi kecenderungan untuk meninggalkan tugas dan tanggungjawabnya kepada masyarakat (Zhang et al., 2020). Berdasarkan pengertian diatas, anggota Dit Samapta perlu memiliki *psychological capital* dalam dirinya seperti percaya akan kemampuan dirinya agar mampu melaksanakan perintah dan menangani laporan dari masyarakat sehingga meningkatkan kepercayaan dirinya dalam menyesuaikan diri dalam pekerjaannya. Anggota Dit Samapta juga perlu untuk tekun dalam mencari solusi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, anggota perlu untuk bangkit kembali dari kondisi sulit saat bertugas karena terdapat kejadian diluar kendalinya seperti tidak sengaja melukai pendemo karena menjalankan perintah sesuai SOP yang berlaku, tidak dapat menolong korban bencana alam atau kecelakaan, dan lain sebagainya. Anggota juga perlu optimisme yang tinggi bahwa dirinya dapat membantu masyarakat di kondisi apapun, sehingga dapat beradaptasi dengan lingkungan dan rekan kerjanya hingga tercapainya kondisi kerja yang menyenangkan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *career adaptability* di awal karir anggota Dit Samapta Polda”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *career adaptability* di awal karir anggota Dit Samapta Polda. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah menambah wawasan dalam kajian ilmu psikologi khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Manfaat praktisnya ialah penelitian ini dapat menjadi referensi atau bahan pertimbangan baik bagi instansi maupun lembaga lainnya untuk mempersiapkan sumber daya manusia agar dapat lebih siap dan berkembang dalam karirnya.

Metode

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara satu atau lebih variabel. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk penelitian pada sebuah populasi atau sampel tertentu yang menggunakan data berupa angka dan menganalisisnya dengan menggunakan statistik (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan metode studi korelasional untuk mengetahui hubungan satu atau lebih variabel bebas dan variabel terikatnya. Pengumpulan data penelitian kuantitatif ini adalah dengan skala *likert*.

Subjek Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* Teknik *purposive sampling* merupakan metode pemilihan sample dimana responden dipilih dan dipertimbangkan sebagai sample berdasarkan karakteristik yang ditetapkan sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2019). Sample yang diambil oleh peneliti adalah sebanyak 203 sample. Karakteristik inklusif sampel adalah yang bekerja sebagai anggota Dit Samapta Polda dengan masa kerja maksimal dua tahun, dan usia 19-23 tahun.

Tabel 1. Data Demografis

Kategori	Jumlah (N = 203)	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	191	94,1
Perempuan	12	5,9
Usia		
19 Tahun	49	24,1
20 Tahun	65	32
21 Tahun	60	29,6
22 Tahun	25	12,3
23 Tahun	4	2
Masa Kerja		
< 1 Tahun	148	72,9
1 Tahun	43	21,2
2 Tahun	12	5,9

Tabel 1 di atas menunjukkan data subjek dengan total 203 responden. Subjek didominasi oleh jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 191 dengan persentase 94,1% dan subjek perempuan sebanyak 12 orang dengan persentase 5,9%. Usia didominasi oleh subjek yang berusia 20 tahun sebanyak 65 orang dengan persentase 32%. Sedangkan dari masa kerja, didominasi oleh subjek yang memiliki masa kerja < 1 tahun sebanyak 148 dengan persentase 72,9%.

Instrumen Penelitian

Penelitian menggunakan dua variabel yang terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Adapun yang merupakan variabel bebas (X) yaitu *psychological capital* dan variabel terikat (Y) *career adaptability*.

Variabel bebas (X) *psychological capital* merupakan keadaan psikologis positif seseorang yang tersusun atas empat sumber daya psikologi positif yaitu *self-efficacy*, *hope*, *resilience*, dan *optimism*. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *psychological capital* dalam penelitian

ini adalah *Psychological Capital Questionnaire* dengan total 24 *item* yang disusun oleh Luthans et al. (2007) dan telah diadaptasi oleh (Adelina & Farida, 2022). Contoh *item* skala ini yaitu “Saya mampu menemukan solusi bagi permasalahan yang bersifat jangka panjang”, “Saya mampu bertindak mewakili satuan kerja saya dalam sebuah rapat”, dan “Saya mampu menetapkan target kerja saya”. Skala ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya dengan indeks validitas sekitar 0,301 sampai 0,785 dan nilai reliabilitas dengan *cronbach’s alpha* sebesar ($\alpha = 0,899$) dengan masing-masing dimensi yaitu *self-efficacy* memiliki nilai *cronbach’s alpha* sebesar ($\alpha = 0,764$), *hope* sebesar ($\alpha = 0,781$), *resilience* ($\alpha = 0,689$), dan *optimism* (0,615). Nilai validitas dan reliabilitas tersebut didapatkan setelah *item* nomor 13 dan 23 dihapus karena nilai total *item correlation* $< 0,3$. Sehingga total *item* yang valid dan reliabel adalah 22 *item*. Instrumen ini berbentuk skala *likert* yang memiliki dengan rentang skor 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai 6 (Sangat Setuju).

Prosedur dan Analisis Data

Secara umum terdapat tiga tahapan utama dalam penelitian ini yaitu tahap persiapan penelitian, tahap pelaksanaan penelitian, dan tahap analisis data. Tahap awal pada penelitian ini dimulai dengan pembuatan proposal untuk mengkaji secara teoritik variabel-variabel yang akan diteliti. Kajian teoritik dilakukan berdasarkan dari jurnal-jurnal hingga buku sebagai referensi. Pada penelitian ini melibatkan dua variabel yaitu *psychological capital* dan *career adaptability*. Kemudian dilanjutkan dengan pencarian instrumen penelitian dari masing-masing variabel. Instrumen yang digunakan berasal dari jurnal internasional yang kemudian telah diadaptasi oleh penelitian terdahulu.

Tahap berikutnya yaitu pelaksanaan penelitian, peneliti melakukan penyebaran kuesioner skala *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) dan skala *Career Adaptability Scale* (CAAS) untuk mengukur dua variabel secara bersama dalam satu waktu. Penyebaran skala ini dilakukan di Mako Dit Samapta Polda. Peneliti terlebih dahulu mengajukan surat izin penelitian yang ditunjukkan kepada Direktur Samapta Polda X pada tanggal 21 Maret 2023 guna meminta izin untuk menyebarkan skala penelitian kepada anggota Dit Samapta. Setelah itu, penyebaran skala dilakukan secara langsung di aula Mako Dit Samapta Polda pada tanggal 30 Maret 2023.

Tahap akhir adalah analisis data secara statistik dengan *software* SPSS versi 26. Peneliti akan melakukan input data terlebih dahulu pada aplikasi *microsoft excel* kemudian menganalisis data. Teknik yang digunakan untuk menganalisis adalah teknik korelasi spearman untuk menguji hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Setelah itu dilanjutkan dengan pembuatan hasil, diskusi, dan kesimpulan.

Hasil

Pada Tabel 3 di atas terlampirkan data mengenai kategori pada dua variabel yaitu *Psychological Capital* dan *Career Adaptability*. Pada variabel *Psychological Capital* kategorisasi seluruh anggota Dit Samapta masuk dalam kategori tinggi dengan persentase (100%). Pada variabel *Career Adaptability*, terdapat 1 anggota yang kategori *career adaptability*-nya sedang dengan persentase (0,5%) dan 202 anggota masuk dalam kategori tinggi dengan persentase (99,5%).

Tabel 2. Kategorisasi Psychological Capital dan Career Adaptability

Variabel	Frekuensi	%
Psychological Capital		
Sedang	-	-
Tinggi	203	100
Career Adaptability		
Sedang	1	0,5
Tinggi	202	99,5

Sebelum melakukan uji korelasi pada kedua variabel, data akan diuji normalitasnya menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi secara normal atau terdistribusi secara tidak normal.

Hasil uji normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada 203 subjek didapatkan hasil nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 ($\alpha < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa data dari kedua variabel tersebut berdistribusi tidak normal, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sugiyono, 2017). Karena uji asumsi normalitas tidak memenuhi standar atau data terdistribusi tidak normal, maka dalam penelitian ini uji korelasi dilakukan dengan teknik Rank Spearman. Teknik Rank Spearman digunakan karena uji korelasi dengan teknik tersebut tidak memerlukan syarat normalitas dan linieritas data (Sugiyono, 2019).

Pada tabel 3 diketahui hasil uji korelasi spearman dan didapatkan bahwa variabel *Psychological Capital* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan *Career Adaptability* sebesar ($\rho=0,428$, $\rho < 0,05$).

Dimensi *Self-Efficacy* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *Career Adaptability* sebesar ($\rho=0,267$, $p < 0,05$); dimensi *Hope* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *Career Adaptability* dengan ($\rho=0,312$, $p < 0,05$); dimensi *Resilience* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *Career Adaptability* sebesar ($\rho=0,417$, $p < 0,05$); serta dimensi *Optimism* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *Career Adaptability* sebesar ($\rho=0,350$, $p < 0,05$). Penentuan nilai signifikansi p-value bahwa nilai $p < 0,001$ secara statistik memiliki arti bahwa *item* memiliki signifikansi yang sangat tinggi (Singh, 2013).

Diskusi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi Rank Spearman dengan menggunakan SPSS pada anggota Dit Samapta Polda, didapatkan hasil bahwa hipotesis penelitian ini diterima. Hal ini memiliki arti bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *psychological capital* dengan *career adaptability* di awal karir anggota Dit Samapta Polda. Semakin tinggi *psychological capital* maka akan semakin tinggi pula *career adaptability* yang dimiliki oleh anggota Dit Samapta. Sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* maka akan semakin rendah pula *career adaptability* yang dimiliki oleh anggota Dit Samapta.

Pada penelitian ini, didapatkan hasil yaitu *psychological capital* memiliki hubungan dengan *career adaptability*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika anggota memiliki *psychological capital* yang baik maka memungkinkan terbentuknya kemampuan *career adaptability* untuk siap

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Spearman

	Correlation (ρ)	Sig.
Psychological Capital * Career Adaptability	0,428	0,000
Self-Efficacy * Career Adaptability	0,267	0,000
Hope * Career Adaptability Resilience	0,312	0,000
Resilience * Career Adaptability	0,417	0,000
Optimism * Career Adaptability	0,35	0,000

dalam berbagai perubahan kondisi yang terjadi dalam karirnya. Pada dunia karir tentunya tidak terlepas dari berbagai kondisi yang penuh tuntutan dan tantangan kerja. Berbagai cara akan dilakukan agar dapat beradaptasi dengan tantangan tersebut seperti adanya keyakinan terhadap kemampuan diri dan keyakinan terhadap diri sendiri untuk terus bertahan dan termotivasi dalam menjalani pekerjaannya setiap hari. *Psychological capital* memiliki peran penting bagi individu yang sedang berada di fase awal karir karena memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar dalam karirnya, sehingga diharapkan mampu memiliki kemampuan *career adaptability* yang baik sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik pula. Adanya problematika di awal karir yang harus dihadapi, menjadikan anggota polisi harus dapat menanggapi tuntutan dan tekanan karir di tempat kerjanya (Chong & Leong, 2015).

Psychological capital sebagai sumber daya pribadi yang dapat menjadi dorongan seseorang untuk dapat lebih mudah dalam beradaptasi dalam karirnya. Sejalan dengan penelitian oleh Yunlu & Clapp-Smith (2014) dimana seseorang dengan tingkat *psychological capital* yang tinggi, maka akan mempunyai kesiapan dan kapabilitas yang tinggi dalam menghadapi berbagai tantangan, tuntutan, serta memiliki kemampuan yang lebih baik dalam beradaptasi di lingkungan kerjanya. Anggota yang memiliki perkembangan psikologis positif dalam dirinya akan meningkatkan kesiapan dirinya untuk mengatasi perubahan dan akan memberikan manfaat bagi kinerjanya yang lebih baik dan meningkatkan kesejahteraannya. Salah satu bentuk tingginya tingkat *psychological capital* seseorang yaitu memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam kehadirannya, menaati segala bentuk peraturan maupun kebijakan yang telah diterapkan oleh institusi. Disiplin kerja tersebut akan memudahkan individu untuk menjalankan pekerjaan dengan baik.

Temuan dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zyberaj et al. (2022) menunjukkan adanya hubungan positif antara *psychological capital* terhadap *career adaptability* pada karyawan. Penelitian Zyberaj et al. (2022) menjelaskan bahwa kemampuan *career adaptability* memiliki implikasi yang penting bagi kemampuan karyawan untuk mengantisipasi serta mempersiapkan dan mengatasi masalah karir mereka. Selain itu, penelitian tersebut juga meningkatkan pemahaman tentang peran penting *psychological capital* terhadap kemampuan adaptabilitas karir karyawan di lingkungan yang tidak pasti, penuh tekanan, dan menantang. Hirschi & Valero (2015) menemukan bahwa kemampuan adaptabilitas karir memiliki implikasi positif untuk perencanaan karir dan eksplorasi. Selain itu, riset yang dilakukan oleh Rispurwadi (2022) menemukan adanya korelasi positif dan signifikan antara *psychological capital* dengan *career adaptability* pada *fresh graduate*. *Psychological capital* dapat membuat seseorang mampu untuk

mengatasi berbagai macam tuntutan dan tekanan dalam dunia kerjanya sehingga kemampuan mereka semakin terasah untuk dapat mengatasi permasalahan yang ada dengan memahami segala sesuatu yang ada disekitarnya dan mampu mengamati cara yang dapat dilakukan untuk melakukan sebuah tindakan. Sejalan dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Arkan (2022) pada 355 mahasiswa psikologi di Istanbul, Turkey menunjukkan hasil bahwa kepribadian dan *psychological capital* memiliki hubungan yang cukup kuat pada kemampuan beradaptasi karir.

Psychological capital yang dimiliki oleh anggota Dit Samapta akan membuat mereka memiliki kontrol diri untuk cenderung berperilaku produktif dalam pekerjaannya. Mereka akan lebih aktif terlibat dalam kerja tim, membantu dan mencari bantuan untuk rekan kerja, memikirkan dampak terhadap orang lain atas tindakan yang dilakukannya terhadap orang lain daripada fokus dengan keberadaan masalah yang ada. Pada penelitian ini, korelasi *psychological capital* memiliki korelasi paling kuat dengan *career adaptability* dibandingkan korelasi masing-masing dimensi dengan *career adaptability*. Masing-masing dimensi adalah komponen yang termasuk dalam psikologi positif yang memberikan dampak yang baik bagi kehidupan individu menjadi lebih baik, khususnya dalam dunia karir. Keempat komponen psikologi positif *psychological capital* memiliki kekuatan prediksi yang lebih kuat daripada masing-masing konstruksi individu sendiri (Sudja'i et al., 2021).

Psychological capital memiliki konsep pada setiap dimensinya yang berkorelasi dengan *career adaptability*. Dimensi pertama yaitu *self-efficacy* memiliki hubungan positif dengan *career adaptability* yang berarti semakin tinggi keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuannya maka semakin tinggi pula kemampuan dalam adaptabilitas karirnya. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Artahayest (2021) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *self-efficacy* dengan *career adaptability*. *Self-efficacy* yang dimiliki anggota Dit Samapta membuat mereka yakin akan kemampuan yang dimilikinya untuk dapat menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Mereka menyukai adanya tantangan, membuat target kerja dengan level lebih tinggi untuk perkembangan karirnya dan selektif agar dapat menyelesaikan tugasnya yang sulit. Mereka juga tidak memiliki keraguan dalam pengambilan keputusan guna memecahkan permasalahan yang dihadapinya sehingga siap untuk beradaptasi dalam menghadapi situasi kerja yang tidak menentu. Sesuai dengan pemaparan yang dikemukakan Wanberg (2017) yaitu individu yang mempunyai *self-efficacy* yang tinggi atau suasana hati yang positif, maka kemungkinan untuk menyerah akan sangat kecil saat mereka mengerjakan tugasnya, bahkan berupaya untuk meningkatkan kembali daya dan usahanya untuk meraih sesuatu. Individu yang memiliki

self-efficacy yang tinggi akan lebih cenderung ikut serta pada kegiatan yang berisiko dan menantang (Bandura, 1997).

Dimensi kedua *psychological capital* yaitu *hope* memiliki hubungan positif dengan *career adaptability* yang berarti semakin tinggi harapan yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula kemampuan *career adaptability*-nya. Penelitian yang dilakukan oleh Santilli et al. (2017) menunjukkan hasil bahwa *hope* memiliki hubungan yang positif terhadap *career adaptability*. *Hope* yang dimiliki anggota Dit Samapta memberikan motivasi dan energi yang kuat agar mendorong dirinya untuk secara aktif mencari jalan keluar baik yang didapatkan dari pengalaman dirinya atau meminta bantuan dari rekan kerjanya sehingga mereka memiliki kapabilitas untuk bertahan dan beradaptasi dalam menghadapi suatu hambatan dalam pekerjaannya. Individu dengan harapan yang tinggi akan dapat mendorong dirinya untuk mengembangkan diri guna memudahkannya adaptasi dalam karir (Monika, 2021). *Hope* pada individu berperan dalam mempertahankan dirinya untuk tetap berada pada jalur yang telah ia pilih dan sebagai motivasi dalam mencapai target karirnya.

Dimensi ketiga yaitu *resilience* memiliki hubungan positif dengan *career adaptability* yang berarti semakin tinggi tingkat resiliensi yang dimiliki maka semakin tinggi pula *career adaptability* yang dimiliki. Hubungan tersebut sejalan dengan penelitian Samirah (2022) pada mahasiswa dimana terdapat hubungan positif antara *resilience* dengan *career adaptability*. Resiliensi yang dimiliki anggota Dit Samapta akan dapat membantu para anggota untuk dapat lebih berhasil dalam menyesuaikan diri ketika menghadapi kegagalan, ketidakpastian, dan keterpurukan, sehingga mampu membuat dirinya menjadi pribadi yang tangguh serta melihat sebuah permasalahan sebagai tantangan bukan sebuah ancaman yang dapat mendorong dirinya untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dan mengembangkan karirnya. Resiliensi merupakan potensi dalam diri individu untuk dapat berkembang dan mengatasi berbagai kesulitan yang terjadi didalam kehidupannya (Connor & Davidson, 2003). Individu yang memiliki tingkat resiliensi yang baik maka akan memiliki keteguhan untuk menerima kenyataan, mampu untuk beradaptasi dengan luar biasa akan perubahan yang terjadi secara signifikan serta percaya bahwa hidup memiliki makna (Buyukgoze-Kavas, 2016).

Dimensi keempat yaitu *optimism* memiliki hubungan positif dengan *career adaptability*, artinya adalah semakin tinggi rasa optimis yang dimiliki maka semakin tinggi pula *career adaptability* yang dimiliki. Penelitian terdahulu oleh Sulistiani & Rahmania (2021) menunjukkan adanya hubungan optimism dengan *career adaptability*. Individu yang *optimis* akan dapat melalui kesulitan dan berusaha untuk mencari berbagai cara agar dapat menyelesaikan masalah tersebut meskipun terasa sulit. Anggota polisi yang memiliki tingkat optimisme yang tinggi akan melihat halangan atau hambatan dalam pekerjaannya menjadi sebuah tantangan dan kesempatan yang dapat membawa dirinya menuju kesuksesan. Mereka akan cenderung untuk berpikir secara positif guna melakukan sebuah tindakan agar pekerjaan yang menjadi targetnya dapat terselesaikan dengan baik. Optimisme akan membuat anggota Dit Samapta bekerja lebih keras, memiliki opsi untuk rencana tindakan yang akan dilakukan saat terjadinya peristiwa diluar prediksi dan di kondisi sulit sekalipun, selalu ingin mencoba hal-hal baru

dalam pekerjaannya sehingga dapat menggapai harapan dan memiliki kemampuan untuk melewati kondisi yang tidak terduga dalam pekerjaan serta mampu beradaptasi dalam pekerjaannya. Sheldon & King (2001) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa optimisme merupakan dianggap sebagai sebuah kekuatan, sikap untuk melihat pekerjaan, memprediksi situasi dan kejadian yang positif.

Pada penelitian ini, seluruh anggota Dit Samapta memiliki kriteria *psychological capital* tinggi sebanyak 203 orang. *Psychological capital* memiliki empat dimensi yang merupakan sumber daya positif dan dapat memicu keadaan afektif yang positif pada individu sehingga dapat membuat seseorang memiliki pemikiran yang luas sebelum dan saat mengambil sebuah tindakan. Individu yang memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi akan cenderung mampu untuk memprediksi masa depan, memiliki rasa percaya diri untuk menghadapi tugas dan tantangan, tidak mudah putus asa serta mempunyai rencana aksi untuk menghindari adanya kejadian yang tidak terduga dalam perubahan yang terjadi (Anggraini & Fajrianti, 2019).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa anggota yang memiliki kriteria *career adaptability* tinggi sebanyak 202 orang, hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Savickas (2013) yaitu seseorang dengan kemampuan *career adaptability* yang tinggi dapat mengambil keputusan untuk meningkatkan dan mengembangkan lingkungan karirnya serta mempersiapkan diri untuk menghadapi perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja di masa mendatang. *Career adaptability* dapat dianggap sebagai panduan untuk mencapai kesuksesan karir dalam masyarakat yang cepat berubah-ubah (Hou et al., 2014). Seseorang dengan *career adaptability* yang tinggi mengartikan bahwa dirinya fokus terhadap masa depan, mampu mengendalikan diri untuk menggapai dan meraih masa depan, memiliki rasa ingin tahu yang besar untuk mencoba berbagai peluang yang ada untuk karirnya, serta percaya diri untuk dapat mewujudkan masa depan yang menjadi tujuannya (Savickas, 2013).

Psychological capital memiliki dampak positif tidak hanya pada karir seperti kemampuan untuk dapat beradaptasi di segala kondisi karir tetapi juga memiliki pengaruh positif bagi semua aspek kehidupan seseorang. Menurut Luthans et al dalam Guangyi & Shanshan (2016) menjelaskan bahwa organisasi yang selalu mendukung anggotanya adalah kondisi yang penting untuk para pekerja dalam menghasilkan performa kinerja yang baik, organisasi yang suportif juga menciptakan dorongan *psychological capital* sehingga membantu para pekerja menghasilkan dan mengembangkan sikap kerja yang positif.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah perbedaan jumlah responden laki-laki dan perempuan yang tidak sama dimana jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan sehingga tidak dapat mengukur perbedaan tingkat *psychological capital* atau *career adaptability* di antara kedua gender tersebut.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan diskusi, dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *psychological capital* dengan *career adaptability* di awal karir anggota Dit Samapta Polda. Hubungan yang positif

menunjukkan bahwa semakin tinggi psychological capital yang dimiliki oleh individu maka semakin tinggi *career adaptability* yang dimilikinya. Sebaliknya, bahwa semakin rendah psychological capital yang dimiliki oleh individu maka semakin rendah *career adaptability* yang dimilikinya. Selain itu, pada masing-masing dimensi *psychological capital* memiliki hubungan positif dengan *career adaptability*. Implikasi dari penelitian ini yaitu setiap anggota diharapkan dapat meningkatkan *psychological capital*-nya dengan memiliki rasa percaya akan kemampuan dirinya dalam menjalankan tugas, memiliki harapan dalam karir guna mencapai target karirnya, mampu bangkit dari setiap kesulitan yang dihadapi dalam tugas sehari-hari, dan memiliki sikap optimis bahwa mampu menjalani setiap tugas dengan optimal.

Bagi organisasi atau instansi, penelitian ini diharapkan mampu menjadi sebuah pertimbangan untuk mengadakan kegiatan pembekalan yang dapat meningkatkan *psychological capital* pada anggota Dit Samapta seperti pelatihan *psychological capital* dan seminar sehingga dapat membentuk anggota yang memiliki kesiapan baik fisik maupun mental untuk dapat menghadapi tugas kepolisian sehari-hari sehingga visi dan misi institusi dapat tercapai dengan optimal. Untuk penelitian selanjutnya, dapat meneliti kedua variabel dengan faktor intrapersonal, interpersonal atau faktor lingkungan seperti *personality*, *work values*, pengaruh orang tua, dan pengalaman kerja sebelumnya, dan variabel lainnya yang belum pernah diteliti dengan menggunakan metode kualitatif atau eksperimen.

Referensi

- Adelina, R. P., & Farida, I. A. (2022). *Psychological capital as a predictor of organizational commitment of Executive Board Administrators of faculty at state university of malang*. KnE Social Sciences, 2022(ICoPsy), 147–169. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i18.12384>
- Angraini, D., Rachmawati., & Iswari, R. D. (2022). Optimisme dan adaptabilitas karir pada mahasiswa di era new normal. *Jurnal Ilmiah Psikologi Mind Set*, 13(1), 79–88. <https://doi.org/10.35814/mind%20set.v13i01.3313>
- Angraini, N. P., & Fajrianti, F. (2019). Peran psychological capital dalam hubungan persepsi dukungan manajemen dan kesiapan untuk berubah. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 10(1), 85–94. <https://doi.org/10.26740/jppt.v10n1.p85-94>
- Arkan, S. (2022). The career adaptability of psychology students: The roles of demographic variables, personality, and positive psychological capital. *Studies in Psychology*, 42(2), 427–471. <https://doi.org/10.26650/sp2022-997542>
- Arta, D. N. C., Makduani, R., Rozi, F., Taufik, M., & Nusa, Y. (2023). The role of career adaptability to emotional intelligence and work values: Literature review. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 6(2), 1269–1279. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i2.5206>
- Artahayest, N. Y. (2021). Self-efficacy with career adaptability for final students the SWCU psychology faculty. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(2), 176–185. <https://doi.org/10.23887/jibk.v12i2.34018>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman & Co.
- Bimrose, J., & Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 338–344. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.08.002>
- Burns, R. A., & Anstey, K. J. (2010). The connor-davidson resilience scale (CD-RISC): Testing the invariance of a uni-dimensional resilience measure that is independent of positive and negative affect. *Personality and Individual Differences*, 48(5), 527–531. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.11.026>
- Buyukgoze-Kavas, A. (2016). Predicting career adaptability from positive psychological traits. *The Career Development Quarterly*, 64(2), 114–125. <https://doi.org/10.1002/cdq.12045>
- Çavuş, M. F., & Gökçen, A. (2015). Psychological capital: Definition, components and effects. *Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 5(3), 244–255. <https://doi.org/10.9734/BJESBS/2015/12574>
- Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89(August), 130–139. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.05.005>
- Chong, S. H., & Leong, F. T. L. (2015). Antecedents of career adaptability in strategic career management. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 268–280. <https://doi.org/10.1177/1069072715621522>
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: the connor-davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior*, 91(December), 113–121. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.010>
- Guangyi, L., & Shanshan, Y. (2016). Psychological capital: Origin, connotation and the related factors. *Canadian Social Science*, 12(8), 71–77. <https://doi.org/10.3968/8710>
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>
- Hirschi, A., & Valero, D. (2015). Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting. *Journal of Vocational Behavior*, 88(June), 220–229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.010>
- Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2014). Effect of proactive personality and decision-making self-efficacy on career adaptability among chinese graduates. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(6), 903–912. <https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.6.903>
- Iswanto, F. & Agustina, I. (2016). Peran dukungan sosial di tempat kerja terhadap keterikatan kerja karyawan. *Mediapsi 02*(02), 38–45. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2016.002.02.6>
- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E. M., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126–139. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.004>
- Lestari, D. (2021). Pengaruh adaptasi karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1319–1330. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1319-1330>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3),

- 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45–50. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- Monika, R. (2021). *Hubungan antara hope dan hardiness dengan career adaptability pada siswa kelas XII SMK Bina Latih Karya*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. <http://repository.radenintan.ac.id/14273/>
- Murphy, K., Blustein, D. L., Bohlig, A. J., & Platt, M. G. (2011). The college-to-career transition: An exploration of emerging adulthood. *Journal of Counseling and Development*, 88(2), 174–181. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2010.tb00006.x>
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), 20–38. <https://doi.org/10.1002/job.1916>
- Ocampo, A. C. G., Restubog, S. L. D., Liwag, M. E., Wang, L., & Petelczyc, C. (2018). My spouse is my strength: Interactive effects of perceived organizational and spousal support in predicting career adaptability and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 108(October), 165–177. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.001>
- Othman, R., Kamal, N. M., Alias, N. E., Ismail, S., & Sahiq, A. N. M. (2018). Positive psychological traits and career adaptability among millennials. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(9), 1420–1433. <https://doi.org/10.6007/ijarbs/v8-i9/4706>
- Rachman, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja polisi satuan samapta polres Probolinggo. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 6(1), 31–37. <https://doi.org/10.37504/map.v6i1.503>
- Ramadhani, Z. M., & Wicaksono, D. A. (2021). Hubungan antara modal psikologis dengan adaptabilitas karier pada emerging adult terdampak PHK. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 810–818. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.26955>
- Risnurwadi, A. I. (2022). Hubungan antara psychological capital terhadap adaptabilitas karir pada fresh graduate. [Thesis, Universitas Katholik Soegijapranata Semarang]. Repositori Universitas Katholik Soegijapranata Semarang. <http://repository.unika.ac.id/30384/>
- Sadjiyono. (2008). *Etika profesi hukum: Suatu telaah filosofis terhadap konsep dan implementasi kode etik profesi POLRI*. Laksbang Mediatama.
- Safavi, H. P., & Bouzari, M. (2019). The association of psychological capital, career adaptability and career competency among hotel frontline employees. *Tourism Management Perspectives*, 30(April), 65–74. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2019.02.001>
- Sahin, İ., & Kirdok, O. (2018). Investigation of relationship between high school students' career adaptability, subjective well-being and perceived social support. *International Education Studie*, 11(8), 127–135. <https://doi.org/10.5539/ies.v11n8p127>
- Samirah, K. (2022). *Hubungan resiliensi dan career adaptability pada mahasiswaselamapandemi covid-19*. Universitas Islma Negeri Sultan Syarif. <https://repository.uin-suska.ac.id/64083/>
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Setia.
- Santili, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., & Nota, L. (2017). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents. *Journal of Career Development*, 44(1), 62–76. <https://doi.org/10.1177/0894845316633793>
- Saomah, A. (2013). *Pengembangan karir guru dan konselor. Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). John Wiley & Sons, Inc..
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Sheldon, K. M., & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56(3), 216–217. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.216>
- Singh, P. (2013). Basic Research For Clinicians P Value, Statistical Significance and Clinical Significance. *Journal of Clinical and Preventive Cardiology*, 2(4), 202–204. <https://www.jcpcarchives.org/abstract/p-value-statistical-significance-and-clinical-significance-121.php>
- Stajkovic, A. D. & Luthans, F., (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26(4), 62–74. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(98\)90006-7](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0090-2616(98)90006-7)
- Sudja'i., Issalillah, F., Khayru, R. K., Darmawan, D., & Amri, M. W. (2021). Hubungan modal sosial, modal psikologi, modal dirikaryawan dan stres kerja. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2), 84–88. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i2.61>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Sulistiani, W., & Handoyo, S. (2018). Career adaptability: The influence of readiness and adaptation success in the education context: a literature review. *Social Science, Education and Humanities Research*. In Proceeding of the 3rd ASEAN Conference on Psychology, Counseling, and Humanities, 133, 195–205. <https://doi.org/10.2991/acpch-17.2018.32>
- Sulistiani, W., & Rahmania, A. M. (2021). Hubungan optimism dengan career adaptability mahasiswa selama pandemi covid-19. *Jurnal Psikologi Talenta*, 7(1), 36–43. <https://doi.org/10.26858/talenta.v7i1.23749>
- Sun, C., Xing, Y., Wen, Y., Wan, X., Ding, Y., Cui, Y., Xu, W., Wang, X., Xia, H., & Zhang, Q. (2022). Association between career adaptability and turnover intention: The mediating role of psychological capital. *BMC Nursing*, 22(1), 1–12 <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-1796819/v1>
- Tezci, E., Sezer, F., Gurgan, U., & Aktan, S. (2015) A Study on Social Support and Motivation, *The Anthropologist*, 22(2), 284–292. <https://doi.org/10.1080/09720073.2015.11891879>
- Wanberg, C. R., Zhu, J., & Van Hooft, E. A. J. (2017). The job search grind: Perceived progress, self-reactions, and self-regulation of search effort. *Academy of Management Journal*, 53(4), 788–807. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.52814599>
- Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F. (2015). Psychological capital and well-being. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 31(3), 180–188. <https://doi.org/10.1002/smi.2623>
- Yunita, E. (2019). *Pengaruh pelatihan preceptorship dalam program orientasi terhadap kemampuan beradaptasi dan kepuasan*

- kerja perawat baru di RSUD H. Damanhuri Barabai tahun 2019. Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. https://eprints.umbjm.ac.id/view/pembimbing/S=2EHamid,_Achir_Yani.html
- Yunlu, D. G., & Clapp-Smith, R. (2014). Metacognition, cultural psychological capital and motivational cultural intelligence. *Cross Cultural Management*, 21(4), 386–399. <https://doi.org/10.1108/CCM-07-2012-0055>
- Zacher, H., & Griffin, B. (2015). Older workers' age as a moderator of the relationship between career adaptability and job satisfaction. *Work, Aging and Retirement*, 1(2), 227–236. <https://doi.org/10.1093/workar/wau009>
- Zhang, C.-H., Li, G., Fan, Z.-Y., Tang, X.-J., & Zhang, F. (2020). Psychological capital mediating the relationship between childhood trauma and alexithymia in Chinese medical students: A cross-sectional study. *Psychology Research and Behavior Management*, 13, 1343-1352. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S288647>
- Zhuang, J., Jiang, Y., & Chen, H. (2021). Stress and career adaptability during COVID-19: A serial multiple mediation model. *Social Behavior and Personality*, 49(8), 1-11. <https://doi.org/10.2224/sbp.10551>
- Zyberaj, J., Seibel, S., Schowalter, A. F., Pötz, L., Richter-Killenber, S., & Volmer, J. (2022). Developing sustainable careers during a pandemic: The role of psychological capital and career adaptability. *Sustainability*, 14(5), 1-17. <https://doi.org/10.3390/su14053105>