

PERAN *HARDINESS* TERHADAP *CAREER ADAPTABILITY* PADA PEKERJA *HORIZONTAL EDUCATIONAL MISMATCH*



SKRIPSI

**Diajukan sebagai persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Psikologi**

OLEH :

RAISHA AZZAHRA MUHAMMAD

04041282025040

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDRALAYA

2024

HALAMAN PENGESAHAN
**PERAN *HARDINESS* TERHADAP *CAREER ADAPTABILITY* PADA PEKERJA
*HORIZONTAL EDUCATIONAL MISMATCH***

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh

RAISHA AZZAHRA MUHAMMAD

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

pada tanggal 25 Juli 2024

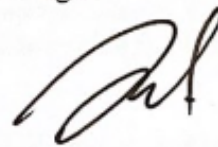
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I



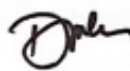
Marisyah Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198703192019032010

Pembimbing II



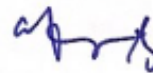
Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si
NIP. 199407072018031001

Penguji I



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A
NIP. 198311022012092201

Penguji II



Ayu Purnamasari, S.Psi., MA
NIP. 198612152015042004

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

pada tanggal 25 Juli 2024



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

LEMBAR PERSETUJUAN

UJIAN SKRIPSI

Nama : Raisha Azzahra Muhammad
NIM : 04041282025040
Program studi : Psikologi
Fakultas : Kedokteran
Judul Skripsi : Peran *Hardiness* Terhadap *Career Adaptability* Pada
Pekerja dengan *Horizontal Educational Mismatch*

Indralaya, 18 Juli 2024

Menyetujui,

Dosen Pembimbing Skripsi I

Dosen Pembimbing Skripsi II



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198703192019032010



Indra Prapto Nugroho S.Psi., M.Si
NIP. 199407072018031001

Mengetahui,
Ketua Bagian Psikologi



Savang Ajeng Mardiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

SURAT PERNYATAAN

Saya Raisha Azzahra Muhammad yang bertanda tangan di bawah ini, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi saya menyatakan bahwa skripsi saya ini merupakan karya saya sendiri dan belum pernah diajukan sebelumnya untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya, dalam karya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah penelitian ini dan telah disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia jika derajat kesarjanaan saya dicabut.

Palembang, 25 Juli 2024

Yang menyatakan,



Raisha Azzahra Muhammad
NIM. 04041282025040

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur dipanjatkan kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat, kesehatan, kemudahan, kebaikan, keberuntungan, dan kelancaran di setiap langkah dalam proses penyelesaian skripsi ini. Peneliti mempersembahkan hasil skripsi ini beserta ungkapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, yang senantiasa menjadi tempat mengadu, mendengar, dan menenangkan di setiap proses kehidupan. Hanya kepada-Mu, Ya Allah, aku berserah diri dan hanya kepada-Mu aku memohon petunjuk.
2. Keluarga tercinta, Papa, Mama, dan Kakak tersayang yang telah memberikan dukungan tanpa henti, doa yang tiada putus, kasih sayang yang tak ternilai, serta pengorbanan yang luar biasa.
3. Teman-teman seperjuangan jurusan psikologi angkatan 2020, *Owlster Fighter*, yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan kebersamaan selama masa perkuliahan dan penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas segala bantuan, kerja sama, dan kenangan indah yang telah kita lalui bersama.
4. Sahabat terdekat, Dinda dan Syafa, yang telah memberikan dukungan yang sangat berarti, berupa tenaga, waktu, pikiran, semangat, dan canda tawa yang menguatkan peneliti selama menulis skripsi. Terima kasih atas persahabatan yang tulus dan penuh makna.
5. Sahabat-sahabat yang tergabung dalam grup ARGZ, Kocak, dan Banner, yang telah memberikan dukungan dan bantuan yang sangat berarti kepada peneliti.
6. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan.

Terima kasih untuk segala cinta, doa, dan dukungannya. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti dan bagi siapa saja yang membacanya.

HALAMAN MOTTO

حَسْبُنَا اللَّهُ وَنِعْمَ الْوَكِيلُ

“Cukuplah Allah (menjadi penolong) bagi kami dan Dia
sebaik-baik pelindung.”

(QS Ali Imran : 173)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir penelitian ini yang berjudul “Peran *Hardiness* Terhadap *Career Adaptability* pada Pekerja *Horizontal Educational Mismatch*” tepat pada waktunya. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof Dr Taufik Marwa, SE. M.Si, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. dr. H. Syarif Husin, M.S, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si., selaku ketua bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Marisyah Pratiwi, M.Psi., Psikolog selaku Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya serta Dosen Pembimbing Skripsi I yang telah bersedia memberikan waktunya untuk membimbing, mendengarkan, mengarahkan peneliti dalam melakukan penelitian ini.
5. Bapak Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi II yang telah memberikan arahan kepada peneliti dalam penyusunan penelitian.
6. Ibu Dewi Anggraini, S.Psi., MA selaku Dosen Penguji Skripsi 1 yang telah bersedia untuk memberikan arahan dan bimbingannya untuk peneliti melakukan penelitian ini.
7. Ibu Ayu Purnamasari, S.Psi., MA selaku Dosen Penguji Skripsi II yang telah bersedia untuk memberikan arahan dan bimbingannya untuk peneliti melakukan penelitian ini.
8. Ibu dan Ayah yang telah memberikan dukungan mental maupun material.

9. Teman-teman yang telah menemani peneliti dari awal perkuliahan dan memberikan banyak dukungan selama perkuliahan.

Dalam proses penyusunan penelitian ini, saya mendapat banyak bimbingan, petunjuk, serta bantuan yang bermanfaat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing, keluarga, dan teman-teman yang telah memberikan kontribusi dan masukan yang berharga dalam setiap tahapan penelitian.

Saya menyadari bahwa tiada satu pun manusia yang sempurna, sehingga kritik dan saran untuk penelitian ini sangat dibutuhkan demi menjadi karya yang lebih baik sangat diharapkan oleh penulis. Demikian saya sampaikan, semoga hasil penelitian ini dapat menjadi manfaat yang positif bagi peneliti dan pembaca yang membaca karya ini.

Palembang, 25 Juli 2024

Raisha Azzahra M
04041282025040

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
1. Manfaat Teoritis	7
2. Manfaat Praktis.....	8
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. <i>Career Adaptability</i>	15
1. Pengertian <i>Career Adaptability</i>	15

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Career Adaptability</i>	16
3. Dimensi-Dimensi <i>Career Adaptability</i>	18
B. <i>Hardiness</i>	19
1. Pengertian <i>Hardiness</i>	19
2. Faktor yang Mempengaruhi <i>Hardiness</i>	20
3. Dimensi <i>Hardiness</i>	21
C. Horizontal Educational Mismatch.....	23
D. Peran <i>Hardiness</i> Terhadap <i>Career Adaptability</i> pada Pekerja Horizontal Educational Mismatch	24
E. Kerangka Berpikir	26
F. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	28
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	28
1. <i>Career Adaptability</i>	28
2. <i>Hardiness</i>	29
C. Populasi dan Sampel	29
1. Populasi.....	29
2. Sampel.....	29
3. Teknik Sampling.....	30
D. Metode Pengumpulan Data.....	31
1. Skala <i>Career Adaptability</i>	32
2. Skala <i>Hardiness</i>	33
E. Validitas dan Reliabilitas	33
1. Validitas.....	33

2. Reliabilitas.....	34
F. Metode Analisis Data.....	35
1. Uji Asumsi Penelitian	35
2. Uji Hipotesis..	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	37
A. Orientasi Kanchah Penelitian	37
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian	39
1. Persiapan Administrasi.....	39
2. Persiapan Alat Ukur	40
3. Pelaksanaan Penelitian.....	46
C. Hasil Penelitian.....	53
1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	53
2. Deskripsi Data Penelitian	57
3. Uji Analisis Data Penelitian	59
b. Uji Linearitas	60
c. Uji Hipotesis.....	61
D. Hasil Analisis Tambahan.....	62
1.Uji Beda <i>Hardiness</i> dan <i>Career adaptability</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	62
2.Uji Beda <i>Hardiness</i> dan <i>Career adaptability</i> Berdasarkan Usia	63
3.Uji Beda <i>Hardiness</i> dan <i>Career adaptability</i> Berdasarkan Domisili	63
4.Uji Beda <i>Hardiness</i> dan <i>Career adaptability</i> Berdasarkan Status Pernikahan	64

5.Uji Beda <i>Hardiness</i> dan <i>Career adaptability</i> Berdasarkan Rumpun Ilmu Pengetahuan Jurusan Kuliah	65
6.Uji Beda <i>Hardiness</i> dan <i>Career adaptability</i> Berdasarkan Lama Bekerja	66
7.Uji Sumbangan Efektifitas <i>Hardiness</i> terhadap <i>Career adaptability</i>	67
8.Uji Tingkat Mean pada Dimensi Variabel <i>Career adaptability</i>	69
E. Pembahasan	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	75
A. Kesimpulan	75
B. Saran.....	75
1. Bagi Pekerja dengan <i>Horizontal Educational Mismatch</i>	75
2. Bagi Peneliti Selanjutnya	76
C. Kelemahan Penelitian.....	77
DAFTAR PUSTAKA.....	78
LAMPIRAN	85

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Pemberian Nilai pada Instrumen.....	32
Tabel 3.2 Blueprint <i>Career Adaptability</i>	32
Tabel 3.3 Blueprint <i>Hardiness</i>	33
Tabel 4.1 Distribusi Skala <i>Career Adaptability</i> Valid dan Gugur	43
Tabel 4.2 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Career adaptability</i>	43
Tabel 4.3 Distribusi Skala <i>Hardiness</i> Valid dan Gugur	45
Tabel 4.4 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Hardiness</i>	46
Tabel 4.5 Penyebaran Skala <i>Try Out</i>	49
Tabel 4.6 Penyebaran Skala Penelitian	53
Tabel 4.7 Deskripsi Rumpun Keilmuan Jurusan Pendidikan Tinggi.....	54
Tabel 4.8 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian	55
Tabel 4.9 Deskripsi Domisili Subjek Penelitian	55
Tabel 4.10 Deskripsi Status Perkawinan Subjek Penelitian	56
Tabel 4.11 Deskripsi Lama Bekerja Subjek Penelitian	56
Tabel 4.12 Deskripsi Usia Subjek Penelitian.....	56
Tabel 4.13 Deskripsi Data Penelitian.....	57
Tabel 4.14 Formulasi Kategorisasi	57
Tabel 4.15 Deskripsi Kategorisasi Variabel <i>Career adaptability</i> Responden Penelitian.....	58
Tabel 4.16 Deskripsi Kategorisasi Variabel <i>Hardiness</i> Responden Penelitian	59
Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian	59
Tabel 4.18 Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian	60
Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Penelitian	61
Tabel 4.20 Uji beda <i>Tingkat Hardiness dan Career adaptability Berdasarkan Jenis Kelamin</i>	62
Tabel 4.21 Uji beda <i>Tingkat Hardiness dan Career adaptability Berdasarkan Usia</i>	63
Tabel 4.22 Uji beda <i>Tingkat Hardiness dan Career adaptability Berdasarkan Pulau Domisili</i>	64

Tabel 4.23 Uji beda <i>Tingkat Hardiness</i> dan <i>Career adaptability</i> Berdasarkan Status Pernikahan.....	65
Tabel 4.24 Uji beda <i>Tingkat Hardiness</i> dan <i>Career adaptability</i> Berdasarkan Rumpun Ilmu Pengetahuan.....	66
Tabel 4.25 Uji beda <i>Tingkat Hardiness</i> dan <i>Career adaptability</i> Berdasarkan Lama Bekerja	67
Tabel 4.26 Deskripsi Data Sumbangan Efektif <i>Hardiness</i> terhadap <i>Career adaptability</i>	68
Tabel 4.27 Sumbangan Efektif Dimensi <i>Hardiness</i> terhadap <i>Career adaptability</i>	68
Tabel 4.28 Hasil Tingkat Mean pada Dimensi <i>Career adaptability</i>	69

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	85
LAMPIRAN B	93
LAMPIRAN C	96
LAMPIRAN D	109
LAMPIRAN E.....	118
LAMPIRAN F.....	122
LAMPIRAN G	124
LAMPIRAN H.....	132
LAMPIRAN I.....	136

PERAN *HARDINESS* TERHADAP *CAREER ADAPTABILITY* PADA PEKERJA

HORIZONTAL EDUCATIONAL MISMATCH

Raisha Azzahra Muhammad¹, Marisyah Pratiwi²

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran *hardiness* terhadap *career adaptability* pada pekerja dengan *horizontal educational mismatch*. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat peran *hardiness* terhadap *career adaptability* pada pekerja dengan *horizontal educational mismatch*.

Sampel pada penelitian ini adalah 100 orang pekerja yang sedang mengalami *horizontal educational mismatch*. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling purposive*. Penelitian ini menggunakan alat ukur yang mengacu pada dimensi *hardiness* dari Kobasa, Maddi, & Kahn (1982) serta dimensi *career adaptability* dari Savickas & Porfeli (2012). Analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, diketahui nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai *R Squared* adalah sebesar 0,394. Hal tersebut menunjukkan bahwa *hardiness* memiliki peran terhadap *career adaptability* secara signifikan sehingga hipotesis pada penelitian ini dapat diterima.

Kata Kunci : *Hardiness, Career Adaptability, Horizontal Educational Mismatch*

¹ Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

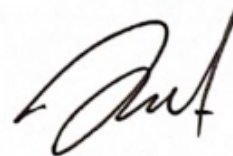
² Dosen Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

Dosen Pembimbing I



Marisyah Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP 198703192019032010

Dosen Pembimbing II



Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si.
NIP 199407072018031001



Mengetahui

Ketua Bagian Psikologi

Sayang Ajeng Mardiyah, S.Psi., M.Si.
NIP 197805212002122004

**THE ROLE OF HARDINESS TOWARDS CAREER ADAPTABILITY IN
HORIZONTAL EDUCATIONAL MISMATCH WORKERS**

Raisha Azzahra Muhammad¹, Marisya Pratiwi²

ABSTRACT

The aim of this study was to determine the role of hardiness on career adaptability in workers with horizontal educational mismatch. The hypothesis in this study is that there is a role of hardiness on career adaptability in workers with horizontal educational mismatch.

The subjects in this study were 100 workers who were experiencing horizontal educational mismatch. Sampling in this study using purposive sampling technique. This study uses measuring instruments that refer to the dimensions of hardiness from Kobasa, Maddi, & Kahn (1982) and the dimensions of career adaptability from Savickas & Porfeli (2012). Data analysis in this study used simple regression analysis techniques.

Based on the results of simple regression analysis, it is known that the significance value is 0.000 ($p < 0.05$) and the R Squared value is 0.394. This shows that hardiness has a significant role in career adaptability so that the hypothesis in this study can be accepted

Keyword: *Hardiness, Career Adaptability, Horizontal Educational Mismatch*

¹ Students of Psychology Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University

² Lectures of Psychology Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University

Dosen Pembimbing I



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP 198703192019032010

Dosen Pembimbing II



Indra Prpto Nugroho, S.Psi., M.Si
NIP 199407072018031001



Mengetahui
Ketua Bagian Psikologi



Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP 197805212002122004

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan dan pekerjaan merupakan dua hal yang berhubungan. Menurut (Putri & Frieda, 2015), setiap individu pasti ingin mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan harapannya, salah satu cara untuk mencapai hal tersebut adalah dengan menempuh pendidikan perguruan tinggi dan mendapatkan gelar keilmuan. Pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting. Menurut Lomban & Saerang (2016), pendidikan sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Lomban & Saerang juga menambahkan, melalui pendidikan, individu dapat memperoleh pengetahuan, bakat, dan keterampilan, sehingga dapat meningkatkan kapasitas kinerja mereka.

Setiap mahasiswa dapat memiliki perbedaan gambaran mengenai dunia kerja. Setiap mahasiswa juga memiliki keinginan yang berbeda pula untuk dapat bekerja di instansi mana atau bekerja di posisi apa agar sukses di masa depan dan tidak menjadi seorang pengangguran (Nurjanah, 2018). Banyak mahasiswa yang baru lulus memiliki target sukses di usia muda. Mereka berharap dapat diterima bekerja di perusahaan yang mereka impikan, tetapi kenyataan yang terjadi tidak selalu sesuai dengan harapan dan target yang mereka inginkan terkadang tidak tercapai (Sari & Eva, 2021).

Saat ini perguruan tinggi banyak menghasilkan lulusan dengan berbagai macam bidang studi untuk memasuki dunia kerja. Seiring bertambahnya jumlah populasi di Indonesia, maka jumlah Perguruan Tinggi pun terus meningkat

sehingga menyebabkan semakin sulitnya persaingan dalam mencari pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan individu (Putri & Frieda, 2015). Menurut data, pada setiap tahunnya jumlah lulusan perguruan tinggi di Indonesia yaitu sekitar 1,2 juta mahasiswa, sedangkan lapangan kerja yang tersedia hanya sebanyak 300–400 ribu pekerjaan (Purwata, 9 Jun, 2022). Akibat hal tersebut, tidak jarang seorang mahasiswa lulusan tertentu akhirnya bekerja di tempat yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya (Putri & Frieda, 2015).

Keadaan di mana individu akhirnya bekerja pada bidang yang tidak sesuai dengan pendidikan atau keahliannya disebut dengan *horizontal educational mismatch* (Tao & Hung, 2014). Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi, Nadiem Makarim, menyatakan bahwa maksimal hanya 20% mahasiswa yang sudah lulus bekerja sesuai dengan program studi yang dijalankannya. Dengan kata lain, 80% mahasiswa lulusan perguruan tinggi bekerja tidak mengikuti sektor program studinya (Aisyah, 2 Nov, 2021). Selain itu, data dari Kementerian PPN / Bappenas mengenai pekerjaan yang tidak sesuai dengan jurusan di Indonesia memperlihatkan bahwa terdapat ketidakseimbangan antara jurusan pencari kerja dengan kesempatan kerja yang ditawarkan (Iryanti, 2017).

Fenomena *horizontal educational mismatch* dapat terjadi karena beberapa alasan. Penelitian sebelumnya mengatakan bahwa salah satu alasan terjadinya *horizontal educational mismatch* yaitu karena mahasiswa cenderung memilih jurusan yang mereka inginkan dibandingkan dengan jurusan yang banyak dicari oleh pasar tenaga kerja (Cappelli, 2015). Selanjutnya, kurangnya informasi dari pasar kerja dapat menimbulkan ketidakseimbangan antara keterampilan yang

tersedia dengan keterampilan yang dibutuhkan sehingga akhirnya menyebabkan *horizontal educational mismatch* (Wardani & Fatimah, 2020). Tingginya jumlah lulusan dari perguruan tinggi pada akhirnya juga menyebabkan para lulusan harus memilih antara bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan (*horizontal educational mismatch*) atau tidak bekerja sama sekali (Tao & Hung, 2014). Pholphirul (2017) juga menyatakan bahwa mahasiswa sering kali hanya terfokus untuk mendapatkan gelar dibanding mendapatkan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja serta mereka tidak punya banyak informasi terkait persyaratan kompetensi pada pasar kerja.

Fenomena *Horizontal Educational Mismatch* tersebut pada akhirnya menimbulkan beberapa dampak. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Florentine & Prabowo (2014) menyatakan bahwa fenomena *horizontal educational mismatch* dapat membuat pekerja merasa tertekan ketika mereka dipaksa untuk menghadapi suatu perubahan, sehingga tekanan tersebut mengakibatkan mereka bekerja dalam kondisi yang kurang menyenangkan dan akhirnya menimbulkan stres kerja. Shevchuk, Strebkov, & Davis (2015) mengungkapkan jika seseorang mengalami ketidaksesuaian bidang pendidikan dengan pekerjaan atau *horizontal educational mismatch* maka dapat timbul konsekuensi negatif, seperti pekerja dapat berpenghasilan lebih rendah, mendapat ketidakpuasan dalam pekerjaan, dan berisiko untuk meninggalkan pekerjaannya.

Keadaan di mana individu berada di bidang pekerjaan yang berbeda dengan pendidikannya juga dapat menyebabkan mereka terus mencari pekerjaan baru sehingga mengakibatkan kekosongan pekerjaan atau perputaran pekerjaan yang

pada akhirnya menurunkan kinerja suatu organisasi (Pholphirul, 2017). Perusahaan juga pada akhirnya harus mengeluarkan anggaran dan upaya untuk mengadakan program pelatihan bagi para pekerja yang kurang memiliki keterampilan pada bidangnya (Suna, Tanberkan, Eroglu, & Mahmut, 2020).

Menurut Wardani & Fatimah (2020), pekerja yang mengalami ketidaksesuaian pendidikan dengan pekerjaannya ini memiliki masalah serius karena mereka harus belajar hal baru, budaya baru, dan memahami pengetahuan baru yang akan membuat pekerja merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya. Lebih lanjut, pekerja dengan *horizontal educational mismatch* akan kesulitan dalam hal komunikasi, hal tersebut disebabkan perbedaan pengetahuan yang dimiliki serta pekerja tersebut kurang menjiwai pekerjaannya (Wardani, Sekarini, Syaputra, Kartikawati, Dawanti, Mulia, & Malek, 2021). Pekerja yang mengalami *horizontal educational mismatch* dapat menjadi lebih bosan karena keterampilan dari pendidikan yang mereka dapatkan sebelumnya tidak bisa digunakan dengan baik, terlebih mereka harus mempelajari keterampilan yang baru lagi (Sam, 2018). Selanjutnya, Individu yang mengalami *mismatch* juga kesulitan untuk melakukan transisi pada jalur karir serta bagaimana individu tersebut mampu menggunakan kemampuan kognitifnya (Desjardins & Rubenson, 2011).

Fenomena *horizontal educational mismatch* mengharuskan individu untuk terus beradaptasi. Individu dengan *horizontal educational mismatch* perlu melakukan penyesuaian diri dengan pekerjaannya sebab mereka akan dihadapkan dengan banyak perubahan dan tuntutan dari bidang pekerjaan yang berbeda dengan keilmuan yang mereka miliki (Florentine & Prabowo, 2014). Selanjutnya, individu

perlu menekankan adaptasi karir untuk menghadapi *mismatch* atau ketidaksesuaian pada pekerjaannya dengan terus meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan di lingkungan kerja (Kwon, 2019).

Adaptasi karir merupakan salah satu hal penting yang dibutuhkan oleh seorang pekerja. Savickas (1997) mendefinisikan adaptasi karir atau *career adaptability* sebagai kesiapan individu untuk mengatasi serta berpartisipasi dalam berbagai tugas yang tidak dapat diprediksi dan dapat menyesuaikan kondisi tidak terduga yang mungkin timbul sebagai perubahan dalam pekerjaannya. Savickas & Porfeli (2012) menyatakan bahwa terdapat empat dimensi *career adaptability*, yaitu *concern, control, curiosity, dan confident*.

Savickas & Porfeli (2012) menjelaskan beberapa dimensi tersebut sebagai berikut. *Concern* atau perhatian terhadap karir membuat individu cenderung untuk memprediksi dan mempersiapkan peluang kedepannya. *Control* pada karir yaitu di mana individu menyiapkan diri untuk mengambil tindakan dalam mencapai tujuan karir mereka. *Curiosity* atau rasa ingin tahu terhadap karir mendorong individu untuk mengumpulkan informasi yang relevan agar dapat mengembangkan karir mereka. Sedangkan *confident* atau kepercayaan karir menopang usaha individu dalam mengatasi kesulitan dalam pekerjaan mereka. Savickas & Porfeli (2012) juga menyatakan bahwa kemampuan *career adaptability* seseorang merupakan kompetensi yang dapat ditingkatkan dengan kemampuan lain.

Salah satu kemampuan yang penting dimiliki oleh seseorang agar dapat meningkatkan *career adaptability* nya adalah *hardiness*. Coetzee & Harry (2015) menyatakan bahwa *career adaptability* dapat meningkat jika individu tersebut

memiliki kemampuan *hardiness* yang tinggi. Individu perlu memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi agar dapat memiliki *career adaptability* yang baik terutama ketika mereka menghadapi situasi kerja yang tidak stabil dan lingkungan kerja yang sulit (Coetzee & Harry, 2015). Individu yang memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi dapat mengendalikan situasi, menghadapi tantangan, serta memiliki komitmen yang baik dalam dunia kerja sehingga kemampuan *career adaptability* mereka juga akan tinggi (Ndlovu & Ferreira, 2019).

Menurut Kobasa, Maddi, & Kahn (1982), *hardiness* adalah sifat dalam diri individu yang membantunya untuk bertahan serta mengatasi situasi hidup yang sulit dan penuh tekanan. Sifat-sifat tersebut meliputi komitmen (*commitment*), kemampuan untuk mengendalikan diri (*control*), dan ketertarikan terhadap tantangan (*challenge*) (Kobasa et al., 1982). Individu dengan sifat *hardiness* yang tinggi akan percaya bahwa mereka memiliki kendali akan suatu peristiwa, memiliki komitmen pada aktivitas dan hubungan interpersonal, serta memiliki nilai, tujuan, dan prioritas hidup yang khas (Johnsen, Bartone, Sandvik, Giieldnes, Morken, Hystad, & Stornæs, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Wardani & Fatimah (2020) juga mengungkapkan bahwa pekerja dengan *horizontal educational mismatch* penting memiliki kemampuan ketahanan yang tinggi agar dapat menghadapi tantangan dalam suatu pekerjaan. *Hardiness* juga penting dimiliki oleh para karyawan atau pekerja dalam menghadapi tuntutan dan tantangan yang berbeda di setiap pekerjaannya (Evendi & Dwiyantri, 2013).

Berdasarkan hasil fenomena yang telah dijabarkan oleh peneliti, serta

penjelasan terkait teori adaptasi karir dan perannya dengan *hardiness*, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait peran *hardiness* terhadap *career adaptability* pada pekerja dengan *horizontal educational mismatch*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka rumusan masalah yang akan menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat “Peran *hardiness* terhadap *career adaptability* pada pekerja *horizontal educational mismatch*?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat peran *hardiness* terhadap *career adaptability* pada pekerja *horizontal educational mismatch*.

D. Manfaat Penelitian

Dari penjelasan latar belakang dan tujuan penelitian, maka peneliti berharap penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Manfaat tersebut antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis dalam pengembangan ilmu dalam psikologi industri dan organisasi, terutama yang berhubungan dengan *career adaptability*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dilakukan dengan harapan agar dapat meningkatkan pengetahuan dan memperluas wawasan serta pengalaman pada fenomena yang diteliti, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

b. Bagi Pekerja

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi para pekerja agar dapat menambah informasi serta wawasan untuk meningkatkan sifat *hardiness* dalam diri di dunia kerja terutama saat pekerjaan yang dijalani tidak sesuai dengan jurusan saat kuliah sehingga individu memiliki kemampuan adaptasi karir yang baik.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat untuk perusahaan atau instansi agar dapat memberikan gambaran terkait fenomena *horizontal educational mismatch* pada pekerja sehingga dapat memberi dukungan atau fasilitas yang dapat meningkatkan *career adaptability* pekerja

E. Keaslian Penelitian

Shevchuk, Strebkov, & Davis (2015) melakukan penelitian dengan judul *Educational Mismatch, Gender, and Satisfaction in Self-employment: The Case of Russian-language Internet Freelancers*. Penelitian ini menggunakan 1.602 data *freelancer* berbahasa Rusia. Hasil dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh gender dalam pendapatan serta kepuasan pada pekerja dengan *horizontal educational mismatch*.

Perbedaan penelitian tersebut dengan yang dilakukan peneliti terletak pada variabel, metode, dan subjek penelitian. Penelitian tersebut menggunakan variabel penelitian dan subjek yang digunakan. Pada penelitian yang dilakukan Shevchuk, Shevchuk, Strebkov, & Davis (2015) menggunakan 3 variabel yaitu *Educational Mismatch, Gender, and Satisfaction in Self-employment*, sedangkan, pada penelitian ini, peneliti menggunakan variabel *hardiness* terhadap *career adaptability*. Kemudian perbedaan selanjutnya terdapat di subjek penelitian, pada penelitian sebelumnya, subjek yang digunakan adalah *freelancer* yang berbahasa Rusia, sedangkan pada penelitian ini menggunakan pekerja dengan *horizontal educational mismatch*.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Putri, Priyatama, & Astriana (2022) yang bertujuan untuk melihat hubungan antara *sense of control* dengan adaptabilitas karir mahasiswa tingkat akhir bidikmisi di Universitas Sebelas Maret. Penelitian tersebut menggunakan subjek mahasiswa bidikmisi di Universitas Sebelas Maret angkatan 2018 dan berasal dari 11 fakultas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *sense of control* dengan adaptabilitas karir yang berarti semakin tinggi *sense of control*, maka semakin tinggi juga adaptabilitas karir yang dimiliki individu begitupun sebaliknya.

Perbedaan yang terdapat pada penelitian tersebut dengan yang dilakukan oleh peneliti adalah variabel bebas dan subjek penelitian. Variabel bebas penelitian tersebut adalah *sense of control* sedangkan yang digunakan oleh peneliti adalah *hardiness*. Selanjutnya, subjek pada penelitian tersebut adalah mahasiswa

bidikmisi, berbeda dengan yang digunakan oleh peneliti, yaitu pekerja dengan *horizontal educational mismatch*.

Hartono & Gunawan (2017) melakukan penelitian tentang Hubungan *job search self-efficacy* dengan *career adaptability*. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job search self-efficacy* (JSSE) dengan *career adaptability* (CA) pada mahasiswa di Universitas XXX dengan menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan terdapat hubungan yang positif serta signifikan antara efikasi diri mencari pekerjaan dengan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas XXX.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada perbedaan subjek dan variabel yang digunakan. Pada penelitian yang dilakukan Riesca Monica Hartono dan William Gunawan, variabel bebas yang digunakan adalah *job Search Self-Efficacy*, dengan subjeknya adalah seluruh mahasiswa tingkat akhir dari setiap program studi di Universitas XXX. Sedangkan, pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua variabel bebas, yaitu *hardiness* dengan subjek pekerja dengan *horizontal educational mismatch*.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Kim & Kim (2022) dengan judul *Older workers' career adaptability and career success*. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kemampuan beradaptasi karir di antara pekerja yang lebih tua dengan menggunakan *organizational support* (POS), *career satisfaction* (CS) dan motivasi untuk terus bekerja di Korea Selatan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa: Pertama, pekerja yang lebih tua menunjukkan tingkat adaptasi karier yang lebih tinggi yang lebih tinggi daripada pekerja muda.

Kedua, POS berhubungan positif dengan CA. Ketiga, CA juga berhubungan dengan CS. Terakhir, motivasi untuk terus bekerja memainkan peran moderasi dalam hubungan antara CA dan CS.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada perbedaan subjek dan variabel yang digunakan. Pada penelitian yang dilakukan Kim, H. K., dan Kim, Y. H, variabel yang digunakan adalah *Career adaptability*, *perceived organizational support*, *motivation to continue working* dan *career satisfaction*, dengan subjeknya adalah pekerja yang lebih tua (di atas 50 tahun). Sedangkan, pada penelitian ini, peneliti menggunakan variabel bebas yang digunakan adalah *hardiness* dengan variabel terikat *career adaptability* dan subjek pekerja dengan *horizontal educational mismatch*.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Sundari & Prastika (2022) yang berjudul “*Hardiness* Pada Bintara Polri Sebagai Langkah Mencapai *Career Adaptability*”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik ada atau tidaknya hubungan antara *hardiness* dengan *career adaptability* pada lulusan Bintara Polri angkatan tahun 2019/2020 di Kalimantan Timur. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 77 orang lulusan Bintara Polri angkatan tahun 2019/2020 di Kalimantan Timur yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara *hardiness* dengan *career adaptability* pada lulusan Bintara Polri angkatan tahun 2019/2020 di Kalimantan Timur.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada perbedaan subjek dan variabel yang digunakan. Pada penelitian yang dilakukan Sundari, S.,

dan Prastika, N. D variabel bebas yang digunakan adalah *hardiness* dengan subjeknya adalah 77 orang lulusan Bintara Polri di Kalimantan Timur. Sedangkan, pada penelitian ini, peneliti menggunakan variabel bebas yang digunakan adalah *hardiness* dan subjek pekerja dengan *horizontal educational mismatch*.

Velly Ndlovu & Nadia Ferreira (2019) melakukan penelitian dengan judul “Students’ Psychological Hardiness In Relation to Career Adaptability. Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara *psychological hardiness* dan *career adaptability* mahasiswa di Perguruan Tinggi Pendidikan Teknik dan Pendidikan dan Pelatihan Teknik dan Kejuruan (TVET)”. Partisipan merupakan sampel yang terdiri dari 198 mahasiswa. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological hardiness* secara signifikan berkontribusi dalam kemampuan *career adaptability* mahasiswa.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada perbedaan subjek dan variabel yang digunakan. Pada penelitian yang dilakukan Velly Ndlovu & Nadia Ferreira, variabel bebas yang digunakan hanya *hardiness* dengan subjeknya adalah 198 mahasiswa Perguruan Tinggi Pendidikan Teknik dan Pendidikan dan Pelatihan Teknik dan Kejuruan (TVET). Sedangkan, pada penelitian ini, peneliti menggunakan variabel bebas yang digunakan adalah *hardiness* dan subjek pekerja dengan *horizontal educational mismatch*.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ningsih & Musoli (2023) dengan judul "Pengaruh Internal *Locus of Control* dan Dukungan Sosial terhadap Adaptabilitas Karier Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta". Tujuan penelitian ini adalah untuk menilai apakah terdapat pengaruh sebagian (parsial)

antara *internal locus of control* dan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier, serta untuk menentukan apakah kedua faktor tersebut secara bersamaan (simultan) mempengaruhi adaptabilitas karir. Subjek penelitian ini adalah mahasiswa aktif tingkat akhir di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta yang sedang dalam proses menyelesaikan tugas akhir mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara sebagian (parsial), terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *internal locus of control* dan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier mahasiswa. Selain itu, secara bersamaan (simultan), *internal locus of control* dan dukungan sosial juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karier mahasiswa aktif tingkat akhir di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada perbedaan subjek dan variabel bebas yang digunakan. Pada penelitian yang dilakukan Mutmainah Rosita Ningsih dan Musoli, variabel bebas yang digunakan adalah Internal Locus of Control Dan Dukungan Sosial dengan subjeknya adalah Mahasiswa aktif tingkat akhir Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta yang sedang melakukan tugas akhir. Sedangkan, pada penelitian ini, peneliti menggunakan variabel bebas yang digunakan adalah *hardiness* dan subjek pekerja dengan *horizontal educational mismatch*.

Penelitian selanjutnya oleh Hamid (2020) yang berjudul "Study of the Relationship of Hardiness and Hope with Life Satisfaction in Managers". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari hubungan antara *hardiness* dan *hope* dengan *life satisfaction* pada manajer organisasi yang bekerja di Kementerian Pendidikan Ahvaz, Iran. Sejumlah 164 manajer organisasi di Kementerian

Pendidikan Ahvaz dipilih melalui pengambilan sampel secara acak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara sifat kepribadian hardy, termasuk subskala komitmen, kontrol dan tantangan dengan harapan. Selanjutnya, terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological hardiness* dan subskala dengan kepuasan hidup serta harapan dan subskala dengan kepuasan hidup ($p < .001$). Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa agensi harapan, komitmen, kontrol dan keteraturan jalur memberikan sumbangan yang paling besar dalam memprediksi kepuasan hidup.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada perbedaan subjek dan variabel bebas yang digunakan. Pada penelitian yang dilakukan Najmeh Hamid, variabel bebas yang digunakan adalah *Hardiness* dan *Hope*, variabel terikat yang digunakan adalah *Life Satisfaction* dengan subjeknya adalah manajer organisasi di Kementerian Pendidikan Ahvaz. Sedangkan, pada penelitian ini, peneliti menggunakan variabel bebas yang digunakan adalah *hardiness* dan variabel terikat *career adaptability* dengan subjek pekerja dengan *horizontal educational mismatch*.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini dapat dikatakan penelitian baru karena belum ada peneliti yang meneliti tentang peran *hardiness* terhadap *career adaptability* pada pekerja yang mengalami *horizontal educational mismatch*. Oleh karena itu, keaslian dari penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Novia. (2021, 2. November). *Nadiem Ungkap 80% Lulusan Tak Bekerja Sesuai Prodi, Bagaimana Sisanya?* <https://www.detik.com/edu/ Perguruan-Tinggi/d-5793585/nadiem-ungkap-80-lulusan-tak-bekerja-sesuai-prodi-bagaimana-sisanya>
- AlKhomeiri, A. K., Khalid, K., & Musa, N. (2020). The role of career competencies and proactive personality in early-career employee career adaptability. *European Journal of Training and Development*, 45(4/5), 285–300.
- Arifin, S., Mardikaningsih, R. & Sinambela, E. A. (2022). Determinan adaptasi karir, pedoman mencegah turn over bagi pekerja dari pendidikan sarjana. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 18(2), 186–197.
- Azwar, S. (2018). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Bartone, P. T., Kelly, D. R. & Matthews, M. D. (2013). Psychological hardiness predicts adaptability in military leaders: A prospective study. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(2), 200–210.
- Bartone, P. T., McDonald, K., & Hansma, B. J. (2022). Hardiness and burnout in adult US workers. *Journal of occupational and environmental medicine*, 64(5), 397-402.
- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., & Sartori, R. (2017). Career adaptability as a strategic competence for career development: an exploratory study of its key predictors. *European Journal of Training and Development*, 41(1), 67-82.
- Boo, S., Wang, C. & Kim, M. (2021). Career adaptability, future time perspective, and career anxiety among undergraduate students: A cross-national comparison. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 29.
- Bowles, S. V., Matthew S.A. Feely, Eric J. Weis, Anthony DiBella, Paul T. Bartone & Karen Kimmel. (2017). *Handbook of military psychology*. Springer International Publishing.
- Cappelli, P. H. (2015). Skill gaps, skill shortages, and skill mismatches. *Industrial & Labor Relations Review*, 68(2), 251–290.
- Coetzee, M., Ferreira, N., & Potgieter, I. L. (2015). Assessing employability capacities and career adaptability in a sample of human resource professionals. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1-9.

- Coetzee, M. & Harry, N. (2015). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: an exploratory study among Black call centre agents. *South African Journal of Psychology*, 45(1), 81–92.
- Desjardins, R., & Rubenson, K. (2011). An analysis of skill mismatch using direct measures of skills.
- Di Fabio, A. & Kenny, M. E. (2016). From decent work to decent lives: positive self and relational management (PS&RM) in the twenty-first century. *Frontiers in Psychology*, 7.
- Duarte, M. E., Soares, M., Fraga, S., Rafael, M., Lima, Paredes, I., Agostinho, R., & Djaló, A. (2012). Career Adapt-Abilities Scale–Portugal Form: Psychometric properties and relationships to employment status. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 725–729.
- Eryilmaz, A. & Kara, A. (2017). Comparison of teachers and pre-service teachers with respect to personality traits and career adaptability. *International Journal of Instruction*, 10(1), 85–100.
- Evendi, R. & Dwiyantri, R. (2013). Hubungan antara hardiness (kepribadian tahan banting) dengan intensi turnover pada karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya TBK di Wilayah Gombong Kabupaten Kebumen. *DOAJ (DOAJ: Directory of Open Access Journals)* 11(2), 10–18.
- Febrianingrum, D. W., & Wibowo, D. H. (2021). Hardiness dan adaptabilitas karir. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(2), 103-110.
- Fedotova, V. (2019). Hardiness of different generations of Russian people. *Social Science Research Network*.
- Feist, J., Feist, G. J., & Roberts, T. A. (2017). *Teori kepribadian (edisi kedelapan)*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Florentine & Prabowo, S. (2014). Hubungan antara skill mismatch dengan stress kerja pada karyawan PT X. *PSIKODIMENSIA*, 13(2), 1–22.
- Hadi, A., Aryani, E., & Nurbaiti, A. T. (2024). The relationship between hardiness and career adaptability of vocational students. *Coution: journal of counseling and education*, 5(1), 7-14
- Hamid, N. (2020). Study of the relationship of hardiness and hope with life satisfaction in managers. *International Journal of Psychology*, 14(1), 310–339.

- Hartono, R. M. & Gunawan, W. (2019). Hubungan job search self-efficacy dengan career adaptability. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 8(02), 78–90.
- Hosseini, L., Hamid, S. N. & Mansoureh, A. F. (2022). Development and psychometric evaluation of family caregivers' hardiness scale: A sequential-exploratory mixed-method Study. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Iryanti, R. (2017). *Education & skill mismatch di Indonesia: Kondisi saat ini dan Kebijakan pemerintah*. <https://sdgcenter.unpad.ac.id/wp-content/uploads/2017/08/Rahma-Iryanti-Education-Skill-Mismatch-di-Indonesia-Kondisi-Saat-ini-dan-Kebijakan-Pemerintah.pdf>
- Jiang, Z. (2016). The relationship between career adaptability and job content plateau: The mediating roles of fit perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 1-10.
- Johnsen, B. H., Bartone, P., Sandvik, A. M., Gjeldnes, R., Morken, A. M., Hystad, S. W. & Stornæs, A. V. (2013). Psychological hardiness predicts success in a norwegian armed forces border patrol selection course. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(4), 368–375.
- Karacan–ozdemir, N., & Guneri, O. Y. (2017). The factors contribute to career adaptability of high-school students. *Eurasian Journal of Educational Research*, 16(67).
- Kim, H. K. & Kim, Y. H. (2022). Older workers' career adaptability and career success. *Baltic Journal of Management*, 17(2), 192–205.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R. & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168–177.
- Kwon, J. E. (2019). Work volition and career adaptability as predictors of employability: Examining a moderated mediating process. *Sustainability*, 11(24).
- Lomban, F. C. & Saerang, D. P. (2016). Exploring the relation between educational background-job mismatch and employee performance At BNI Regional Office Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 395–403.
- Maddi, S. (2013). Hardiness as a relationship and work facilitator. In *Hardiness Truning Stressful Circumstances into Resilient Growth* (pp. 65–69).

- Marcheline, A. R. & Adiati, R. P. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan yang mengalami job mismatch. *Buletin Penelitian Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1319–1330.
- Mills, M. W. (2023). *Graduates' Perceptions of Horizontal Mismatch: A Case Study of a Marketing Program at a Regional Research University* (Doctoral dissertation, The University of North Dakota).
- Moradi, A. H., Poursarrajan, D. & Alizadeh Naeeni, A. (2013). The relationship between hardiness and burnout among the teachers of the universities and higher educational institutes-case study. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 2(3), 500–506.
- Ndlovu, V. & Ferreira, N. (2019). Students' psychological hardiness in relation to career adaptability. *Journal of Psychology in Africa*, 29(6), 598–604.
- Ningsih, M. R. & Musoli. (2023). Pengaruh internal locus of control dan dukungan sosial terhadap career adaptability mahasiswa tingkat akhir di universitas 'aisyiyah yogyakarta. *Journal of Society Bridge*, 1(2), 14–22.
- Ntarangwe, M. (2021). *Emotional intelligence and career adaptability of academic staff in kenya: Case of selected universities in nairobi county* (Doctoral dissertation, The Catholic University of Eastern Africa)
- Nurjanah, A. S. (2018). Kecemasan mahasiswa fresh graduate dalam melamar pekerjaan. *Al-Ittizaan: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 1(2), 35–38.
- Öncel, L. (2014). Career adapt-abilities scale: Convergent validity of subscale scores. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 13-17.
- Pasangkin, F., & Huwae, A. (2022). Hubungan hardiness dan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir. *Counsellia: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 12(1), 64-74.
- Pholphirul, P. (2017). Educational mismatches and labor market outcomes. *Education + Training*, 59(5), 534–546.
- Purwata, H. (2022, 9. June). *Timpang Jumlah Lulusan dan Lapangan Kerja, Perguruan Tinggi Harus Cetak Lulusan Mandiri*. <https://jurnal.republika.co.id/posts/153181/timpang-jumlah-lulusan-dan-lapangan-kerja-perguruan-tinggi-harus-cetak-lulusan-mandiri>
- Putri, A. R. & Frieda, N. R. H. (2015). Self esteem dan optimisme raih kesuksesan karir pada fresh graduate fakultas teknik universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, 4(4), 15–19.

- Putri, R. N. I., Priyatama, A. N. & Astriana, S. (2022). Sense of control dan adaptabilitas karir: studi korelasional pada mahasiswa tingkat akhir bidikmisi. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 13(2), 88–95.
- Rahmat, H. K., Pernanda, S., Casmini, C., Budiarto, A., Pratiwi, S. & Anwar, M. K. (2021). Urgensi altruisme dan hardiness pada relawan penanggulangan bencana alam: sebuah studi kepustakaan [the urgency of altruism and resilience in natural disaster management volunteers: a literature study]. *Acta Islamica Counsnesia: Counselling Research and Applications*, 1(1).
- Ramos, R., Ramos, M. C. & Subirats, M. (2018). The workers who know too much: antecedents, consequences and dynamics of overqualification. *Personnel Review*, 47(6), 1–40.
- Rasyidi, S. N. A., Akhmad, S. N., Sudrajat, D. & Nadhirah, N. A. (2021). The career adaptability among young adulthood: a systematic literature review. *ProGCouns: Journal of Professionals in Guidance and Counseling*, 2(1).
- Reknes, I., Harris, A. & Einarsen, S. (2018). The role of hardiness in the bullying–mental health relationship. *Occupational Medicine*, 68(1), 64–66.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N. & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34.
- Sadhu, S., Utami, D. P., & Tiastari, A. A. (2018). Studi fenomenologi: mengungkap fenomena sarjana keguruan bukan pendidik. *Universitas Negeri Yogyakarta*, 1(1), 1-6.
- Sam, V. (2018). Impacts of educational mismatches on job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 41(1), 84–99.
- Sari, A. T. & Eva, N. (2021). Hubungan optimisme dan kesejahteraan psikologis pada mahasiswa fresh graduate yang sedang mencari pekerjaan: sebuah literature review. *Seminar Nasional Psikologi UM*, (1st ed., Vol. 1, pp. 143–148). Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259.

- 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.
- Shevchuk, A., Strebkov, D. & Davis, S. N. (2015). Educational mismatch, gender, and satisfaction in self-employment: The case of Russian-language internet freelancers. *Research in Social Stratification and Mobility*, 40, 16–28.
- Somers, M. A., Cabus, S. J., Groot, W., & Van Den Brink, H. M. (2018). Horizontal mismatch between employment and the field of education: Evidence from a systematic literature review. *Journal of Economic Surveys*, 33(2), 567–603.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Alfabeta.
- Sun, L. (2019). Perceived Organizational Support: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 155.
- Suna, H. E., Tanberkan, H., Eroğlu, E. & Mahmut, Ö. Z. E. R. (2020). Horizontal skills mismatch in vocational education in turkey: the reasons for out-of-field employment. *Istanbul University Journal of Sociology*, 40(2), 931–955.
- Sundari, S. & Prastika, N. D. (2022). Hardiness pada bintangara polri sebagai langkah mencapai career adaptability. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(3), 477–486.
- Tao, H. & Hung, C. (2014). Vertical and horizontal educational mismatches of female graduates in taiwan. *Asian Economic Journal*, 28(2), 181–199.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53–55.
- Wardani, L. M. I. & Fatimah, S. (2020). Kompetensi pekerja dan efeknya terhadap work engagement: riset pada pekerja dengan horizontal education mismatch. *Jurnal Psikologi Sosial*, 18(1), 73–85.
- Wardani, L. M. I., Sekarini, D. A., Syaputra, R. D., Kartikawati, M. S., Dawanti, R., Mulia, D. D. A., & Malek, M. D. A. (2021). Career of horizontal education mismatch workers: career competency, job crafting, and work engagement. *Journal of Education and Learning (Edisi Elektronik)/Journal of Education and Learning*, 15(3), 414–424.
- Wardani, L. M. I., Syaputra, R. D., Malek, M. D. A., Risnawati, E., Kartikawati, M. S., Sekarini, D. A., Dawanti, R., Putri, P. K., Aprianti, M., & Irmawan,

- D. (2024). I am mismatched, I am doing well: horizontal Job-Education mismatches and Workers' Well-Being. *Dirāsāt. Al-'ulūm Al-insāniyyāḥ Wa-al-iğtimā'iyyāḥ/Dirāsāt. Al-'ulūm Al-insāniyyāḥ Wa-al-iğtimā'iyyāḥ*, 51(3), 128–142.
- Wilkins, K. G., Santilli, S., Ferrari, L., Nota, L., Tracey, T. J. G. & Soresi, S. (2014). The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 329–338.
- Yu, K., Liu, C. & Li, Y. (2019). Beyond social exchange: career adaptability linking work stressors and counterproductive work behavior. *Frontiers in Psychology*, 10.
- 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.
- Zeer, E. F., Yugova, E. A., Karpova, N. P. & Trubetskaya, O. V. (2016). Psychological predictors of human hardiness formation. *International Journal of Environmental and Science Education*, 11(14), 7035–7044.
- Zhafira, A. & Indiati, W. (2022). Peran mediasi makna hidup pada pengaruh psychological hardiness terhadap adaptabilitas karier siswa smk di indonesia. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 12(02), 42–58.
- Zulfiani, H., & Khaerani, N. M. (2021). Interrelation between career adaptability and family support, gender and school type. *Jurnal Psikologi Integratif/Jurnal Psikologi Integratif*, 8(2), 80.