

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP  
ADAPTABILITAS KARIER PADA *FRESH GRADUATES*  
GENERASI Z YANG BARU BEKERJA**



**Oleh:**

**Tifany Veronica**

**1125152543**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh  
Gelar Sarjana Psikologi**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
AGUSTUS 2019**

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING  
DAN PENGESAHAN PANITIA SIDANG SKRIPSI**

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Adaptabilitas Karier pada *Fresh Graduates*  
Generasi Z yang Baru Bekerja

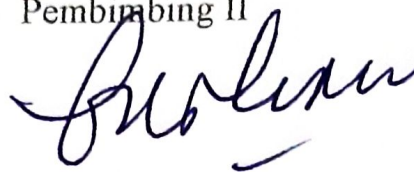
Nama Mahasiswa : Tifany Veronica  
NIM : 1125152543  
Program Studi : Psikologi  
Tanggal Ujian : 13 Agustus 2019

Pembimbing I



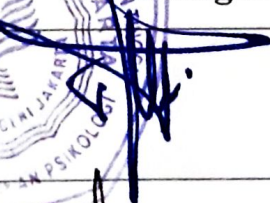
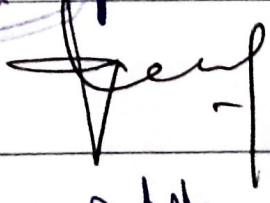
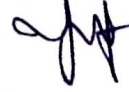
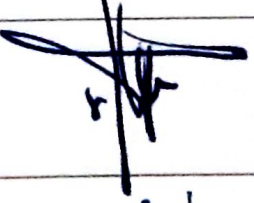

**Deasyanti, Ph.D**  
NIP. 196612072005012001

Pembimbing II



**Prof. Dr. Burhanuddin Tola, MA**  
NIP. 195108181981121001

**Panitia Ujian/Sidang Skripsi/Karya Inovatif**

Nama	Tandatangan	Tanggal
Dr. Gantina Komalasari, M.Psi. (Penanggungjawab)*		26 Agustus 2019
Dr. Gungum Gumelar, M.Si. (Wakil Penanggungjawab)**		20 Agustus 2019
Prof. Dr. Yufiarti, M.Psi. (Ketua Penguji)***		19 Agustus 2019
Dr. Gantina Komalasari, M.Psi. (Anggota)****		19 Agustus 2019
Ernita Zakiah, M.Psi, Psikolog (Anggota)****		19 Agustus 2019

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Tifany Veronica  
NIM : 1125152543  
Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang dibuat dengan judul “**Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Adaptabilitas Karier pada *Fresh Graduates* Generasi Z yang Baru Bekerja**” adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan April 2019 sampai dengan bulan Agustus 2019.
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi/karya inovasi yang pernah dibuat orang lain atau jiplakan karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang ditimbulkan jika pernyataan saya ini tidak benar.

Jakarta, 12 Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan



(Tifany Veronica)

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai civitas akademik Program Studi Psikologi, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tifany Veronica  
NIM : 1125152543  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Pendidikan Psikologi  
Jenis karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Adaptabilitas Karier pada *Fresh Graduates* Generasi Z yang Baru Bekerja”**

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 12 Agustus 2019

Yang menyatakan



Tifany Veronica

## **LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Amsal 23:18**

“Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang”

### **PERSEMBAHAN**

Terima kasih Tuhan untuk setiap hal baik yang Engkau izinkan boleh aku alami serta pertolongan tanganMu yang menopangku dalam menyelesaikan skripsi ini.

HikmatMu tiada terselami, kasihMu dalam tak terduga. Kiranya proses dan hasil penyusunan skripsi ini boleh menjadi berkat dan memuliakan namaMu.

Terima kasih, Tuhan, Engkau lebih dari hebat.

**TIFANY VERONICA**

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP ADAPTABILITAS KARIER  
PADA *FRESH GRADUATES* GENERASI Z YANG BARU BEKERJA**

Skripsi

Jakarta: Program Studi Psikologi, Fakultas Pendidikan Psikologi

Universitas Negeri Jakarta

2019

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier pada *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi satu prediktor untuk menguji hipotesis penelitian. Subjek penelitian berjumlah 354 orang yang diperoleh menggunakan sampling insidental. Teknik pengumpulan data menggunakan dua instrumen penelitian, yaitu *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) dan *Social Provisions Scale* (SPS). Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Dukungan Sosial terhadap Adaptabilitas Karier pada *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja. Variabel Dukungan Sosial berkontribusi sebesar 7.4% terhadap Adaptabilitas Karier pada *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja, sedangkan sisanya 92.6% adaptabilitas karier dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Adaptabilitas Karier, Dukungan Sosial, *Fresh Graduates*, Generasi Z

**TIFANY VERONICA**

**THE IMPACT OF SOCIAL SUPPORT TOWARDS CAREER ADAPTABILITY OF  
FRESH GRADUATES IN GENERATION Z WHO JUST STARTED TO WORK**

*Undergraduate Thesis*

*Jakarta: Psychology, Faculty of Education Psychology,*

*State University of Jakarta*

2019

**ABSTRACT**

*This study aims to find out the impact of social support toward the career adaptability of Fresh Graduates in Generation Z who just started to work. This research uses a quantitative method, which is the analysis of regression with one predictor to test the hypothesis of this research. The total amount of the respondents for this research reaching around 354 people who were selected through incidental sampling. The data collection techniques used in this research are divided into two different research instruments, namely the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) and Social Provisions Scale (SPS). The result of the analysis shows that there is a significant impact of social support towards career adaptability over Fresh Graduates in Generation Z who just started to work. Variable of social support is contributing the value as much 7.4% to the career's adaptability in Fresh Graduates in Generation Z who just started to work, whilst the rest of it which is 92.6% of career adaptability is impacted by other factors which are not being discussed in this research.*

*Keyword: Career Adaptability, Social Support, Fresh Graduates, Generation Z*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkatNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Dalam pelaksanaannya, peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan kali ini, peneliti ingin menyampaikan terima kasih pada semua pihak yang telah membantu:

1. Ibu Dr. Gantina Komalasari, M.Psi selaku Dekan Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
2. Bapak Dr. Gungum Gumelar, M.Si selaku Wakil Dekan I, Ibu Ratna Dyah Suryaratri, Ph.D selaku Wakil Dekan II, dan Ibu Dr. Lussy Dwiutami, M.Pd selaku Wakil Dekan III Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
3. Ibu Mira Ariyani, Ph.D selaku Koordinator Program Studi Psikologi, Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta.
4. Ibu Deasyanti, Ph.D selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan segala kritik, saran, nasihat, dan dukungan selama proses penyelesaian skripsi ini sehingga selesai tepat waktu.
5. Bapak Prof. Burhanuddin Tola, MA selaku dosen pembimbing kedua yang telah bersedia memberikan bimbingan selama penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Dwi Kencana Wulan, M.Psi selaku pembimbing akademik yang telah memberikan petunjuk selama peneliti menempuh studi.
7. Ibu Rahmadianty Gazadinda, M.Sc dan Ibu Lussy Dwiutami Wahyuni, M.Pd yang senantiasa meluangkan waktunya untuk berdiskusi terkait metodologi penelitian dan pengolahan data.
8. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan selama perkuliahan.
9. Seluruh staf administrasi dan karyawan Program Studi Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang telah membantu peneliti dalam proses administrasi.
10. Ibu saya, Elly Endang, serta abang dan adik saya yang memberikan doa dan dukungan sehingga saya bisa berada pada tahap ini.



11. Sahabat terdekat saya, Attika dan Tasya yang selalu menyediakan waktu, hati, dan pikiran untuk mendukung saya dari sebelum memulai perkuliahan hingga proses penyelesaian skripsi ini. Terima kasih untuk setiap doa dan penguatan yang membangkitkan semangat saya.
12. Teman terdekat saya selama di kampus, Lucya, Laras, dan Shinta yang selalu suportif dalam setiap aktivitas perkuliahan, mengembangkan potensi saya, serta membantu saya menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman terdekat saya lainnya, Grace, Inda, Acil, Hashinta, Nilam, Farhatul, Savira, Astya, Shabira, dan Rina yang mau saling bekerja sama, berdiskusi, dan mengajari materi pembelajaran selama perkuliahan.
14. Teman-teman di kampus, Dina, Faiz, Dita, Yomin, Rezha, Eva dan teman 2015 lainnya yang bersedia mengajari dan memberikan informasi perkuliahan.
15. Teman-teman bimbingan, Firda, Ario, Mira, Alma, Mita, Bang Aditya yang saling mendukung, berdiskusi, dan bekerja sama selama penyelesaian skripsi.
16. Teman-teman PMK, Kak Irma, Yola, Frita, Icel, Febi, Tete, Tania, Abigail, Bonita yang mengajari banyak hal dan saling menguatkan dalam doa.
17. Kakak 2014, Kak Rofiqoh, Kak Sabilul, Kak Menik, dan Kakak Abang 2014 lainnya yang meluangkan waktunya untuk memberikan masukan dan bantuan terkait perkuliahan maupun penelitian ini.
18. Seluruh responden penelitian dan teman-temannya yang bersedia membantu dalam proses penelitian ini.
19. Xabiru Oshe dan Jan Ethes yang memberikan hiburan secara tidak langsung (*online*) saat penyusunan skripsi ini.

Semoga penelitian ini bermanfaat bagi peneliti, pembaca, maupun pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang psikologi.

Jakarta, 12 Agustus 2019

Penulis  
Tifany Veronica

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	9
1.3 Pembatasan Masalah .....	10
1.4 Rumusan Masalah .....	10
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	11
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	11
1.4.2 Manfaat Praktis .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
2.1 Adaptabilitas Karier .....	12
2.1.1 Definisi Karier .....	12
2.1.2 Perkembangan Karier .....	13
2.1.3 Definisi Adaptabilitas Karier .....	15
2.1.4 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Adaptabilitas Karier .....	16
2.1.5 Dimensi-Dimensi Adaptabilitas Karier .....	20
2.1.6 Pengukuran Adaptabilitas Karier.....	21

2.2 Dukungan Sosial .....	22
2.2.1 Definisi Dukungan Sosial .....	22
2.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Dukungan Sosial.....	23
2.2.3 Dimensi-Dimensi Dukungan Sosial.....	25
2.2.4 Pengukuran Dukungan Sosial.....	26
2.3 <i>Fresh Graduates</i> .....	27
2.4 Generasi Z .....	29
2.5 Dinamika Hubungan Dukungan Sosial dan Adaptabilitas Karier.....	33
2.6 Kerangka Konseptual .....	35
2.7 Hipotesis.....	36
2.8 Hasil Penelitian yang Relevan.....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
3.1 Tipe Penelitian.....	40
3.2 Identifikasi dan Operasional Variabel Penelitian.....	40
3.2.1 Definisi Konseptual .....	41
3.2.2 Definisi Operasional .....	42
3.3 Populasi dan Sampel .....	42
3.3.1 Populasi.....	42
3.3.2 Sampel .....	43
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	43
3.4.1 Instrumen Penelitian .....	44
3.4.1.1 Instrumen Adaptabilitas Karier .....	44
3.4.1.2 Instrumen Dukungan Sosial .....	46
3.4.2 Uji Coba Instrumen.....	48
3.4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Adaptabilitas Karier...	49
3.4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Dukungan Sosial.....	51
3.5 Analisis Data .....	53
3.5.1 Uji Statistik .....	54
3.5.1.1 Analisis Deskriptif .....	54
3.5.1.2 Uji Normalitas.....	54
3.5.1.3 Uji Linearitas .....	54

3.5.1.4 Uji Analisis Regresi .....	54
3.5.2 Perumusan Hipotesis.....	55
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>56</b>
4.1 Gambaran Responden Penelitian .....	56
4.1.1 Gambaran Responden Berdasarkan Usia .....	56
4.1.2 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
4.1.3 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan .....	58
4.1.4 Gambaran Responden Berdasarkan Tahun Kelulusan.....	58
4.1.5 Gambaran Responden Berdasarkan Tempat Tinggal.....	59
4.1.6 Gambaran Responden Berdasarkan Lokasi Kerja.....	60
4.1.7 Gambaran Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja .....	61
4.2 Prosedur Penelitian.....	61
4.2.1 Persiapan Penelitian.....	61
4.2.2 Pelaksanaan Penelitian.....	63
4.3 Hasil Analisis Data Penelitian.....	64
4.3.1 Variabel Adaptabilitas Karier .....	64
4.3.1.1 Data Deskriptif Adaptabilitas Karier .....	64
4.3.1.2 Kategorisasi Skor Adaptabilitas Karier.....	65
4.3.2 Variabel Dukungan Sosial .....	65
4.3.2.1 Data Deskriptif Dukungan Sosial .....	65
4.3.2.2 Kategorisasi Skor Dukungan Sosial.....	66
4.3.3 Uji Normalitas.....	67
4.3.4 Uji Linearitas .....	68
4.3.5 Uji Korelasi.....	68
4.3.6 Uji Hipotesis .....	70
4.3.7 Data Tambahan .....	72
4.4 Pembahasan.....	73
4.5 Keterbatasan Penelitian .....	76
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN .....</b>	<b>77</b>
5.1 Kesimpulan.....	77

5.2 Implikasi.....	77
5.3 Saran.....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>89</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Adaptabilitas Karier .....	45
Tabel 3.2 Norma Skor Instrumen Adaptabilitas Karier .....	46
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Dukungan Sosial .....	47
Tabel 3.4 Norma Skor Instrumen Dukungan Sosial .....	48
Tabel 3.5 Kaidah Reliabilitas Guilford .....	49
Tabel 3.6 Kisi-Kisi Final Instrumen Adaptabilitas Karier .....	51
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Item Dukungan Sosial .....	52
Tabel 3.8 Kisi-Kisi Final Instrumen Dukungan Sosial .....	53
Tabel 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan Usia .....	57
Tabel 4.2 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
Tabel 4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan .....	58
Tabel 4.4 Gambaran Responden Berdasarkan Tahun Kelulusan.....	59
Tabel 4.5 Gambaran Responden Berdasarkan Tempat Tinggal.....	59
Tabel 4.6 Gambaran Responden Berdasarkan Lokasi Kerja .....	60
Tabel 4.7 Gambaran Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja.....	61
Tabel 4.8 Distribusi Deskriptif Variabel Adaptabilitas Karier .....	64
Tabel 4.9 Kategorisasi Skor Adaptabilitas Karier.....	65
Tabel 4.10 Distribusi Deskriptif Variabel Dukungan Sosial .....	66
Tabel 4.11 Kategorisasi Skor Dukungan Sosial.....	67
Tabel 4.12 Uji Normalitas.....	67
Tabel 4.13 Uji Linearitas.....	68
Tabel 4.14 Uji Korelasi.....	69
Tabel 4.15 Uji Signifikansi Keseluruhan .....	70
Tabel 4.16 Uji Persamaan Regresi .....	71
Tabel 4.17 Model Summary.....	72
Tabel 4.18 Gambaran Orang-Orang yang Mendukung Responden.....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	36
Gambar 4.1 Scatter Plot Uji Linearitas .....	69

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen/Kuesioner Final .....	89
Lampiran 2. Data Uji Coba .....	93
Lampiran 3. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Adaptabilitas Karier .....	96
Lampiran 4. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Dukungan Sosial .....	101
Lampiran 5. Data Mentah Final .....	108
Lampiran 6. Data Deskriptif .....	128
Lampiran 7. Data Demografi .....	132
Lampiran 8. Kategorisasi Skor Variabel .....	134
Lampiran 9. Uji Normalitas .....	135
Lampiran 10. Uji Linearitas .....	136
Lampiran 11. Uji Hipotesis .....	138



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi semakin mengalami kemajuan dalam berbagai bidang. Dalam dunia kerja, kecanggihan teknologi berpotensi dapat membantu proses kerja para karyawan menjadi lebih efektif dan efisien apabila digunakan dengan tepat. Teknologi diharapkan dapat memudahkan masyarakat dalam melakukan berbagai aktivitas. Perkembangan teknologi komputer sejak tahun 1980-an sudah mulai meluas dikalangan masyarakat terutama sebagai media informasi (Hasfi, 2014), hal ini menjadi salah satu penanda hadirnya Generasi *Millennial*. Seiring kemajuan teknologi, masyarakat semakin dipermudah dengan kemunculan internet. Sebanyak 150 juta penduduk di Amerika tahun 1994 sudah menggunakan teknologi internet dalam kehidupan sehari-hari, termasuk pemenuhan akan berita dan informasi, seperti penemuan mesin pencari *Yahoo!* oleh Jerry Yang & David Filo dan penemuan *webblog* oleh Justin Hall (Hasfi, 2014). Orang-orang yang lahir saat teknologi internet sudah berkembang dikenal dengan sebutan Generasi Z.

Menurut Combi (2015, dalam Yulianto, 2016), Generasi Z merujuk pada orang-orang yang lahir setelah tahun 1994. Stillman & Stillman (2017) mengemukakan bahwa Generasi Z adalah orang-orang yang lahir tahun 1995 hingga 2012. Ozkan & Solmaz (2015, dalam Christina, 2016) berpendapat bahwa Generasi Z dikenal juga dengan istilah “*internet generation and the first mobile mavens*”, sedangkan Addor (2015, dalam Christina, 2016) berpendapat Generasi Z disebut “*Net Generation or digital natives*”. Berdasarkan hasil survei Forbes Magazine (dalam Fitriyani, 2018) tentang Generasi Z di Amerika Utara dan Selatan, di Afrika, di Eropa, di Asia, dan di Timur Tengah terhadap 49 ribu anak, menyatakan bahwa

Generasi Z merupakan generasi global pertama yang nyata. Generasi Z tumbuh di lingkungan yang tidak pasti dan kompleks dengan adanya perkembangan teknologi yang memengaruhi pandangan mereka mengenai pekerjaan, belajar, dan dunia.

Sejak tahun 2016-an, usia tertua dalam Generasi Z sudah mulai memasuki dunia kerja dan beradaptasi dengan fase kehidupan yang berubah dari pendidikan ke pekerjaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Addeco (2015) di pasar tenaga kerja AS menunjukkan bahwa pada tahun 2019 Generasi Z akan mewakili lebih dari 20% tenaga kerja. Kehadiran Generasi Z di berbagai perusahaan menjadi tantangan bagi pihak manajemen sumber daya manusia untuk mengelola dan memberikan perlakuan yang tepat sesuai dengan karakter yang mereka miliki. Tidak hanya perusahaan, orang-orang di sekitar mereka pun turut berperan dalam perkembangan kariernya di dunia kerja. Berbagai karakteristik yang dimiliki Generasi Z perlu diperhatikan untuk meningkatkan performa mereka saat bekerja maupun meniti karier. Karier merupakan salah satu hal yang penting dalam kehidupan manusia dan akan mengalami perubahan dalam berbagai masa. Super (1976, dalam Anisa, 2015) mengatakan bahwa karier sebagai rangkaian peristiwa yang ada di kehidupan seseorang, yang terdiri dari pekerjaan dan peran hidup, yang membantu individu membentuk komitmen dalam pekerjaan sebagai salah satu pembentukan pola perkembangan diri.

Dalam perkembangan kariernya, Generasi Z hadir di dunia kerja dengan sejumlah karakteristik unik dan berbeda dibanding generasi sebelumnya. Stillman & Stillman (2017) mengungkapkan bahwa Generasi Z hadir sebagai generasi yang lebih realistis saat berurusan dengan karier dan kemajuannya dibandingkan Generasi *Millennial* yang penuh dengan optimisme. Generasi Z memiliki pola pikir pragmatis dalam merencanakan dan mempersiapkan masa depannya. Mereka bersedia memulai pekerjaan dari bawah untuk mendapatkan pengalaman dan bekerja sampai mendapatkan kenaikan posisi. Selain itu, Generasi Z menyukai transparansi, kemandirian, fleksibilitas dan kebebasan personal (Bascha, 2011, dalam Singh & Dangmei, 2016). Generasi Z juga merupakan generasi yang cenderung mandiri, kompetitif, gigih, dan pekerja keras (Holmes & Collins, 2017). Deloitte (2018, dalam

Fratricová & Kirchmayer, 2018) mengungkapkan bahwa kesempatan untuk terus belajar merupakan salah satu faktor utama yang dipertimbangkan Generasi Z saat mencari pekerjaan baru. Meski memiliki karakteristik yang mendukungnya mencapai kesuksesan di dunia kerja, ada beberapa kekurangan pada Generasi Z.

Generasi Z memiliki beberapa karakteristik yang menjadi kekhawatiran dalam perkembangan kariernya saat memasuki dunia kerja. Generasi Z cenderung kurang sabar, *instant-minded*, dan individualistis (Generational White Paper, 2011, dalam Singh & Dangmei, 2016). Keseharian yang serba instan membuat Generasi Z cenderung kurang mampu mengambil keputusan dengan matang. Mereka terprogram untuk mengambil keputusan dengan cepat dan bergerak maju (Stillman & Stillman, 2017). Kecepatan kerja mereka terkadang menghalangi akurasi (Levickaité, 2010, dalam Arar & Öneren, 2018). Mereka perlu memikirkan berbagai hal dengan sungguh-sungguh dan berbagi ide dengan orang lain. Mereka dikenal “*tech savvy*” namun kurang memiliki kemampuan memecahkan masalah, menganalisis situasi dan membuat keputusan (Coombs, 2013 dalam Singh & Dangmei, 2016). Generasi Z sangat takut melewatkan sesuatu sehingga mereka terus-menerus mengecek media sosialnya. Rentang perhatian yang pendek membuat mereka sulit fokus pada tugas yang membutuhkan waktu yang lama (Stillman & Stillman, 2017).

Dalam keyakinan akan kariernya, Generasi *Millennial* dikenal sebagai generasi yang memiliki kepercayaan diri tinggi (Howe & Strauss, 2000, dalam Giraud, 2012), berbeda dengan Generasi Z. Meski Generasi Z pekerja keras, namun mereka cenderung kurang percaya diri dan mempertanyakan tentang *insecurity* dan kecemasannya (Hunt, dkk., 2018). Generasi Z tidak seoptimis pendahulu mereka dari sudut pandang tempat kerja, sebagian dari mereka mengkhawatirkan diri mereka jika menganggur atau karier maupun bakatnya tidak berkembang (Andrea, dkk., 2016). Mereka semangat namun takut terhadap masa depannya karena mereka merasa belum sepenuhnya dipersiapkan untuk “dunia yang sebenarnya” (Adobe, 2016, dalam Schwieger & Ladwig, 2018). Oleh karena itu, dibutuhkan cara yang tepat untuk

mengoptimalkan karakter positif pada Generasi Z dan membuat kekurangannya menjadi lebih baik sehingga dapat mencapai keberhasilan di dunia kerja.

Dalam mencapai keberhasilan di dunia kerja, individu akan menghadapi berbagai masalah dalam pekerjaannya. Adapun permasalahan dalam dunia kerja, seperti *deadline* tugas, waktu kerja yang banyak menyita kesehariannya, posisi/pekerjaan yang kurang sesuai dengan minat dan kemampuan, serta konflik dengan lingkungan kerja (atasan dan rekan kerja). Para pekerja juga dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan dalam area kerjanya dan perkembangan pesat teknologi yang memengaruhi perubahan sistem kerja perusahaan. Hal ini menjadi perhatian bagi para pekerja, terutama lulusan baru yang akan menghadapi perubahan dalam perkembangan kariernya di dunia kerja.

Berdasarkan data Buku Statistik Pendidikan Tinggi 2018 dari Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti, 2018), jumlah lulusan Perguruan Tinggi di Indonesia tahun 2018 sebanyak 1,2 juta jiwa. Individu yang baru lulus cenderung akan berusaha untuk mendapatkan pekerjaan ataupun mengembangkan kariernya. Lulusan baru atau biasa disebut *Fresh Graduates* akan memasuki jenjang karier yang baru pasca menyelesaikan studinya. *Fresh Graduates*, menurut Yudhanegara & Nuriyah (2010), adalah status yang disandang oleh para lulusan yang baru selesai menempuh jenjang pendidikan dan belum memiliki pengalaman kerja formal dalam batasan waktu maksimal hingga 1 tahun. JobsDB, salah satu portal lowongan kerja terkemuka di dunia, mengatakan *Fresh Graduates* merupakan sebutan yang biasa diberikan untuk mereka yang baru saja lulus dari bangku perkuliahan (JobsDB, 2014). Dengan demikian, *Fresh Graduates* adalah status yang disandang oleh para lulusan yang baru selesai menempuh bangku perkuliahan dan belum memiliki pengalaman kerja formal dalam batasan waktu maksimal hingga 1 tahun.

*Fresh Graduates* tahun 2018 atau 2019 yang baru memulai kariernya merupakan orang-orang yang termasuk Generasi Z. *Fresh Graduates* Generasi Z yang telah diterima bekerja akan menghadapi situasi dan tantangan yang lebih berat

karena mereka dituntut untuk mampu memenuhi berbagai tugas dan beradaptasi dengan situasi yang berbeda dari kehidupan mereka saat menempuh pendidikan. Oleh karena itu, mereka perlu dibekali dengan kesiapan serta kemampuan untuk mengatasi tugas dan perubahan kondisi kerja. Hal ini dikenal dengan adaptabilitas karier.

Super, dkk. (1981, dalam Goodman, 1994) mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai kesiapan untuk menanggulangi perubahan pekerjaan dan situasi kerja. Menurut Savickas (1997), adaptabilitas karier adalah kesiapan individu untuk mengatasi tugas yang terprediksi pada pekerjaan, serta kemampuan mengatasi situasi yang tidak terduga yang mungkin muncul sebagai perubahan dalam kondisi kerjanya. Savickas & Porfeli (2012) menambahkan adaptabilitas karier sebagai kesiapan dan kemampuan individu untuk mengatasi tugas-tugas vokasional spesifik, perubahan pada pekerjaan atau masa transisi dan trauma personal, baik yang sedang terjadi maupun yang akan terjadi. Individu yang memiliki adaptabilitas karier yang baik diharapkan mampu mengendalikan dirinya dan mengembangkan kariernya dengan optimal.

Adaptabilitas karier dapat terjadi ketika seseorang menjalani masa transisi (Savickas & Porfeli, 2012). Masa transisi yang terjadi dalam perkembangan karier individu dapat berupa perubahan dalam tingkat pendidikan, *Fresh Graduates* yang beradaptasi dengan dunia kerja, perpindahan tempat kerja, rotasi karyawan (mutasi jabatan dan promosi) dalam suatu perusahaan, maupun pekerja yang mulai memasuki masa pensiun. Masa transisi yang dialami oleh *Fresh Graduates* Generasi Z ketika baru memasuki dunia kerja mendapatkan tuntutan tugas yang cukup berat, hal ini dapat mengakibatkan ketegangan dalam dirinya sehingga memicu stres. Johnston, dkk. (2013) mengungkapkan adanya hubungan negatif antara adaptabilitas karier dengan tingkat stres pekerjaan, sebaliknya, ada hubungan positif antara adaptabilitas karier dengan kebahagiaan dalam bekerja dan kualitas hidup sehingga adaptabilitas karier menjadi hal yang diperlukan dalam memasuki dunia kerja.

Penelitian terdahulu terkait adaptabilitas karier pada siswa dan mahasiswa yang tergolong dalam rentang usia Generasi Z menunjukkan bahwa masih banyak

siswa dan mahasiswa yang belum memiliki adaptabilitas karier yang tinggi. Hasil penelitian Nuha (2016) serta Hardianto & Sucihayati (2018) mengungkapkan bahwa adaptabilitas karier pada mahasiswa masih berada dalam kategori sedang (36%) dan rendah (27%), sedangkan kategori tinggi hanya 37% dari total responden. Hal ini juga terlihat pada siswa SMK melalui penelitian Rosulin & Paramita (2016) yang menunjukkan bahwa adaptabilitas karier siswa yang mencapai kategori tinggi hanya sekitar 29%, sisanya adalah 38% sedang, 27% rendah, dan 6% sangat rendah. Tanggung jawab dunia kerja yang lebih berat dibanding dunia pendidikan menuntut *Fresh Graduates* Generasi Z untuk semakin meningkatkan adaptabilitas karier.

Adaptabilitas karir sangat penting ditingkatkan oleh individu untuk mempercepat proses penyesuaian terhadap aturan, rekan, dan lingkungan kerja yang baru serta meraih kesuksesan karir (Savickas & Porfeli, 2012). Adaptabilitas karier secara positif memprediksi kepuasan karier, hal ini berarti individu yang memiliki adaptabilitas karier yang tinggi juga memiliki kepuasan karier yang tinggi (Zacher, 2014; Chan & Mai, 2015). Adaptabilitas karier berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Kardafi & Rakhmawati, 2017), *career engagement* (Qadri & Murkhana, 2017), dan *work-life balance* (Coetzee & Stoltz, 2015). Hasil penelitian Safavi & Karatepe (2018) menunjukkan bahwa adaptabilitas karier dapat meningkatkan *employee outcome*, yaitu *creative and extra-role performances* dan terpenuhinya harapan pada pekerjaan. Di sisi lain, adaptabilitas karier berkorelasi secara negatif dengan *turnover intentions* (Chan & Mai, 2015). Dengan demikian, setiap individu perlu memiliki adaptabilitas karier yang baik dalam dirinya agar mampu menyesuaikan diri dan mencapai kesuksesan kerja.

Individu yang memiliki adaptabilitas karier yang baik ditandai dengan empat dimensi yang mewakili sumber dan strategi adaptabilitas umum untuk membangun karier. Savickas (2012) menjelaskan empat dimensi tersebut, yaitu kepedulian karier (*career concern*), pengendalian karier (*career control*), keingintahuan karier (*career curiosity*), dan keyakinan karier (*career confidence*). Savickas (2012, dalam Creed, Fallon, & Hood, 2008) mengatakan bahwa keempat dimensi ini diperlukan untuk

membentuk adaptabilitas karier individu dalam mengelola tugas-tugas kritis, masa transisi, dan hambatan ketika membangun kariernya. Kemampuan adaptif dalam perkembangan karier ini terbentuk melalui penguatan dari berbagai faktor.

Adaptabilitas karier pada individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu usia, gender, pengalaman kerja, keluarga, institusi pendidikan, dan status sosial-ekonomi (Hirschi, 2009). Wang & Fu (2015) melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mendukung adaptabilitas karier lulusan perguruan tinggi di Cina, yaitu dukungan sosial dan *self efficacy*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial meningkatkan adaptabilitas karier. Menurut Quick & Quick (1984, dalam Almasitoh, 2011), dukungan sosial dapat bersumber dari jaringan sosial yang dimiliki oleh individu yaitu dari lingkungan pekerjaan (seperti atasan, rekan kerja dan bawahan) dan lingkungan keluarga (seperti pasangan, anak dan saudara). House & Khan (2005, dalam Millatina & Milda, 2014) mengatakan dukungan sosial dapat diperoleh dari keluarga (suami, anak, orang tua, saudara), pasangan, kerabat, teman dekat, teman kerja, tetangga maupun dokter, psikolog, serta psikiater

Sarafino (2011) mengartikan dukungan sosial sebagai kenyamanan, perhatian, penghargaan atau bantuan yang diterima individu dari orang lain, baik individu secara perorangan ataupun secara kelompok. Menurut Shumaker & Brwonell (1984, dalam Alawiyah, 2016), dukungan sosial sebagai pertukaran sumber daya yang dianggap oleh penyedia atau penerima bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan penerima. Selanjutnya, Weiss (1974, dalam Octaryani, 2017) mengungkapkan dukungan sosial adalah kebutuhan individu untuk mendapatkan kenyamanan, kepedulian dan dorongan dari orang lain yang dapat membantu individu mengatasi kesulitan dalam hidupnya.

Dukungan sosial merupakan dukungan yang diberikan agar seseorang menjadi lebih baik, dapat berupa dukungan psikologis maupun materi. Jenis-jenis dukungan sosial terdiri atas dukungan emosional, penghargaan, informasional, dan instrumental (Johnson & Johnson, 1991; House & Khan, 2005; Cutrona & Gardner, 2004; Uchino, 2004). Sarafino (2011) menambahkan jenis dukungan sosial lainnya, yaitu

*companionship support*, sedangkan Cohen & McKay (1984) menambahkan *belonging support*. Weiss (1974, dalam Cutrona & Russell, 1987) mengatakan ada 6 komponen dukungan sosial, yaitu *guidance, reliable alliance, reassurance of worth, opportunity for nurturance, attachment*, dan *social integration*. Berbagai dukungan ini penting untuk diperoleh *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja untuk mendorongnya mampu menghadapi berbagai tantangan pekerjaan.

Dalam menghadapi tantangan pekerjaan, berbagai jenis dukungan dari keluarga, teman, dan pengajar dapat memfasilitasi persiapan karier dan transisi dari sekolah ke dunia kerja (Han & Rojewski, 2015). Stillman & Stillman (2017) mengungkapkan bahwa Generasi Z memiliki harapan dan kebutuhan dalam bekerja. Dengan rentang perhatian yang pendek, Generasi Z memerlukan bimbingan tentang cara memecah-mecah pekerjaan menjadi tugas-tugas yang bisa mereka kerjakan secara bergantian. Meskipun dikenal sebagai generasi yang mandiri, terutama dalam mengakses informasi, Generasi Z memerlukan mentor untuk memberikan bantuan dalam hal verifikasi dan validasi terkait informasi mana yang tepat. Generasi Z merupakan generasi yang kompetitif dan ingin mendapatkan pengakuan khusus ataupun pujian terkait keberhasilan mereka menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Mereka juga membutuhkan bantuan dari generasi sebelumnya untuk menerima kehadirannya dalam dunia kerja.

Generasi Z lebih menyukai komunikasi tatap muka yang serius dan konstruktif meskipun terbiasa melakukan komunikasi secara berjejaring (*online*). Walaupun Generasi Z dikenal dengan karakter yang individualistis, mereka tetap bersedia dan aktif untuk terlibat dalam kerjasama tim. Mereka suka mengobrol sambil berpergian bersama dan membicarakan hal yang disukainya. Generasi Z merasa senang ketika mengetahui bahwa rekan atau atasannya menanyakan hal-hal yang disukai (seperti acara TV, perguruan tinggi yang dipilih, aplikasi yang digunakan) dan memiliki pikiran terbuka yang menunjukkan minatnya terhadap Generasi Z. Hal ini menunjukkan bahwa para *Fresh Graduates* Generasi Z membutuhkan berbagai jenis dukungan dalam kaitannya dengan perkembangan karier di dunia kerja.



Keterkaitan dukungan sosial dengan adaptabilitas karier telah ditinjau melalui beberapa penelitian terdahulu. Dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap adaptabilitas karier (Hastoprojokusumo, 2016; Tian & Fan, 2014). Namun, penelitian lain mengungkapkan bahwa pengaruh regulasi diri dalam belajar lebih besar daripada dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier (Indianti, 2015). Di sisi lain, hasil penelitian Ghosh & Fouad (2017) menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif yang signifikan antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karier pada dimensi *concern*, *control*, dan *confidence*. Selanjutnya, penelitian lain menemukan bahwa tidak terdapat korelasi positif antara dukungan sosial dan adaptabilitas karier (Creed, Macpherson, & Hood, 2011). Penelitian-penelitian tersebut biasanya dikaji pada siswa dan mahasiswa, sedangkan penelitian terkait pada *Fresh Graduates* yang baru bekerja masih terbatas. Keberagaman hasil penelitian yang membahas dukungan sosial dengan adaptabilitas karier menjadi suatu hal yang penting untuk dikaji lebih mendalam terutama pada *Fresh Graduates* yang baru bekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai dukungan sosial dan adaptabilitas karier, peneliti perlu melakukan penelitian mengenai dukungan sosial dalam memberikan kontribusi terhadap adaptabilitas karier *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja. Peneliti melihat bahwa adaptabilitas karier penting dikembangkan oleh *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja untuk menghadapi masa transisi kariernya. Peneliti berasumsi bahwa adaptabilitas karier pada *Fresh Graduates* Generasi Z yang mulai bekerja dapat dipengaruhi oleh dukungan sosial yang diterimanya. Oleh sebab itu, peneliti menetapkan judul penelitian, yaitu “*Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Adaptabilitas Karier Pada Fresh Graduates Generasi Z yang Baru Bekerja*”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi, yaitu:

- a. Bagaimana gambaran adaptabilitas karier pada *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja?
- b. Bagaimana gambaran dukungan sosial pada *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja?
- c. Apakah dukungan sosial memengaruhi adaptabilitas karier pada *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja?
- d. Seberapa besar pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier pada *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja?

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, fokus permasalahan pada penelitian ini dibatasi pada pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier pada *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah pada penelitian, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

“Seberapa besar pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier pada *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja?”

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier dan seberapa besar pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier pada *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan atau referensi bagi pengembangan ilmu psikologi mengenai pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier pada *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis, yaitu:

- a. Bagi masyarakat, mendapat pemahaman mengenai pentingnya peran dari orang-orang di sekitar *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja dalam menyediakan berbagai dukungan yang memadai untuk membantu mereka menghadapi dunia kerja.
- b. Bagi *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja, mendapat pemahaman baru mengenai kontribusi dukungan sosial yang dapat membantu individu dalam menyesuaikan diri dengan situasi dan tekanan dalam pekerjaannya sehingga dapat memanfaatkan dengan baik berbagai dukungan yang ada.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **2.1. Adaptabilitas Karier**

##### **2.1.1. Definisi Karier**

Super (1976, dalam Anisa, 2015) mengatakan bahwa karier sebagai rangkaian peristiwa yang ada di kehidupan seseorang, yang terdiri dari pekerjaan dan peran hidup, yang membantu individu membentuk komitmen dalam pekerjaan sebagai salah satu pembentukan pola perkembangan diri. Arthur, Hall & Lawrence (1989, dalam Asmarani, 2015) mendefinisikan karier sebagai perubahan dari rentang pengalaman kerja seseorang yang berlangsung sepanjang waktu. Berdasarkan definisi di atas, karier dapat disimpulkan bahwa karier sebagai rangkaian peristiwa dalam kehidupan seseorang yang berlangsung sepanjang waktu, terdiri dari peran hidup, pendidikan, dan pekerjaan yang membantu pembentukan pola pengembangan diri. Dengan demikian, karier mendapat arti lebih luas dari sekadar pekerjaan maupun imbalan uang dari hasil kerja.

Karier melibatkan seluruh perjalanan dalam pengalaman individu sepanjang hidup individu. Super (1976, dalam Angelia, 2012) melihat karier sebagai pemenuhan tiga kebutuhan utama seseorang, yakni kebutuhan akan hubungan dengan orang lain, kebutuhan akan aktivitas, dan kebutuhan akan mata pencaharian. Proses perkembangan karier dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, dalam kehidupan individu. McMahan & Tatham (2008, dalam Indianti, 2015) mengatakan bahwa individu memiliki peran aktif untuk membangun kariernya. Adapun berbagai alternatif yang dimiliki individu menurut Brown & Brooks (1990, dalam Indianti, 2015) dalam membangun kariernya, yaitu menentukan pilihan,

melanjutkan pilihan, atau mengubah pilihan yang dibuat melalui berbagai aktivitas, baik dalam pendidikan maupun pekerjaan yang dilakukan di masyarakat.

### **2.1.2. Perkembangan Karier**

Dalam membangun karier, individu akan menghadapi berbagai tugas perkembangan karier sepanjang hidupnya. Sears (1982, dalam Indianti, 2015) mengartikan perkembangan karier sebagai proses penting yang panjang dalam kehidupan seseorang, meliputi faktor psikologis, pendidikan, ekonomi, fisik, dan peluang yang saling berinteraksi dalam memengaruhi karier seseorang. Perkembangan karier adalah proses yang mencakup seluruh rentang kehidupan seseorang dan meliputi semua peran dan posisi yang dimilikinya (Seligman, 1994, dalam Angelia, 2012). Dengan demikian, perkembangan karier merupakan proses yang dibangun individu berdasarkan peran dan pengalaman yang dipengaruhi oleh interaksinya dengan lingkungan sosial. Perkembangan karier tidak terbatas pada membuat keputusan dalam memasuki jenjang pekerjaan tertentu, melainkan merefleksikan seluruh pengalaman hidup yang berpengaruh secara nyata dalam semua aspek kehidupan.

Dua teori perkembangan karier yang paling terkenal adalah teori Donal Super dan Eli Ginzberg, dimana keduanya berdasarkan pada perkembangan pribadi. Teori perkembangan yang asli diperkenalkan oleh Ginzberg dan kawan-kawan, namun teori Super telah dilakukan penelitian yang lebih intensif dan teori ini memengaruhi pendekatan perkembangan lainnya pada konseling karier (Gladding, 2012). Menurut Ginzberg, Ginzburg, Axelard & Herma (dalam Indianti, 2015), perkembangan karier dimulai sejak masa kanak-kanak dan berkembang melalui tiga tahap, yaitu tahap fantasi (masa kanak-kanak), tentatif (masa remaja), dan realistik (masa dewasa). Dalam perkembangan karier individu, Super (1990, dalam Savickas, 1997) mengemukakan teorinya yang dikenal dengan teori *life-span, life-space*. Teori ini menjelaskan mengenai perkembangan karier secara menyeluruh pada anak, remaja, dan orang dewasa. Sepanjang kehidupan kariernya, individu memiliki peran yang

berkaitan dengan hubungan sosial dalam lingkungannya. Individu tersebut dituntut untuk dapat beradaptasi dengan lingkungannya dalam setiap tahap perkembangan karier. Super (dalam Gladding, 2012) menyarankan agar perkembangan karier dibagi dalam lima tahap, masing-masing berisi tugas perkembangan yang harus diselesaikan.

Tahap pertama adalah pertumbuhan/*growth* (dari lahir hingga usia 14 tahun). Selama masa ini, dengan subtahapan fantasi (usia 4-10), minat (usia 11-12), dan kapasitas (usia 13-14), anak-anak membentuk gambaran mental akan diri mereka sendiri dalam berhubungan dengan orang lain. Selama proses pertumbuhan, anak-anak terorientasi pada dunia pekerjaan melalui banyak cara (misalnya, eksplorasi, informasi, minat, dll). Tahap kedua, eksplorasi/*exploration* (usia 14-24), mempunyai tiga subtahapan, yaitu tentatif (usia 14-17), transisi (usia 18-21), dan percobaan (usia 21-24). Tugas utama pada tahap ini adalah eksplorasi secara umum tentang dunia pekerjaan dan secara khusus tentang karier yang disukai. Tahap ketiga, disebut pemantapan/*establishment* (usia 24-44), mempunyai dua subtahapan, yaitu uji coba (24-30) dan peningkatan (usia 31-44), terdiri dari tugas utama untuk menjadi lebih mapan dalam bidang pekerjaan yang disukai dan tepat. Setelah mapan, orang tersebut dapat berkonsentrasi pada peningkatan sampai mereka lelah dengan pekerjaan itu, atau meraih posisi tertinggi dalam profesi tersebut. Tahap keempat, mempertahankan/*maintenance* (usia 44-64), mempunyai tugas utama berupa mempertahankan apa yang telah dicapai. Tahap terakhir, penurunan/*decline* (usia 65 hingga meninggal dunia), mempunyai dua subtahapan, yaitu perlambatan (usia 65-70) dan pension (usia 71 hingga meninggal dunia). Tahap ini merupakan tahap untuk melepaskan diri dari pekerjaan dan masuk ke sumber kepuasan yang lain. Indianti (2015) mengatakan bahwa pemenuhan tugas perkembangan karier dan kemampuan mengatasi masalah menjadi bagian penting bagi proses perkembangan karier yang sehat. Super menjelaskan bahwa tugas perkembangan yang dilewati dengan lancar akan membantu individu mengenali dirinya, memahami lingkungan, dan pengaruhnya sehingga individu dapat mengembangkan konsep diri yang jelas dan berhasil menjalani kehidupan karier yang bermakna.

### 2.1.3. Definisi Adaptabilitas Karier

Adaptabilitas karier merupakan bagian dari teori konstruksi karier dari Mark L. Savickas (1997) yang menjelaskan tentang perilaku karier, pilihan karier, dan perkembangan karier. Teori ini memandang perkembangan karier sebagai suatu proses adaptasi terhadap lingkungan daripada sekadar suatu proses perkembangan karier yang menjadi dewasa secara internal dan otomatis. Konstruk adaptabilitas karier pertama kali dicetuskan oleh Super pada tahun 1979 yang diartikan sebagai kesiapan untuk menghadapi perubahan situasi dan kerja (dalam Indianti, 2015). Pada tahun 1990, Super mengemukakan konsep kematangan karier terutama setelah penelitian-penelitian yang dilakukannya sejak tahun 1975. Kematangan dianggap sebagai proses sentral dalam perkembangan karier remaja (Super, dalam Savickas, 1997). Kematangan karier ditunjukkan dengan kesiapan individu untuk membuat pilihan pendidikan dan vokasional (Savickas, 1997).

Pada perkembangannya, teori kematangan karier tidak cukup untuk menjelaskan perkembangan karier pada tahap perkembangan selain remaja, yaitu pada masa kanak-kanak dan dewasa (Savickas, 1997). Savickas mengajukan agar adaptabilitas karier menggantikan kematangan karier sebagai konstruk utama dalam perkembangan karier dari masa kanak-kanak hingga dewasa. Perubahan dari teori kematangan karier menjadi adaptabilitas karier menyederhanakan teori *life span*, *life space* dari Donald Super dengan hanya menggunakan satu konstruk untuk menjelaskan secara sederhana namun menyeluruh mengenai perkembangan karier pada anak, remaja, dan orang dewasa. Perubahan ini juga memperkuat integrasi antara *life-span*, *life-space* dan bagian konsep diri dengan menekankan setiap bagian adaptasi yang dilakukan individu terhadap lingkungan dan proses motivasi dalam diri individu untuk membentuk konsep dirinya. Adaptabilitas karier juga menjadi suatu istilah yang penting karena menghubungkan tiga perspektif teori *life-span*, *life-space*, yaitu perspektif perbedaan individu, perkembangan, dan kontekstual (Savickas, 1997).

Savickas (1997) mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai kesiapan individu untuk mengatasi tugas yang terprediksi pada pekerjaan, serta kemampuan mengatasi situasi yang tidak terduga yang mungkin muncul sebagai perubahan dalam kondisi kerjanya. Savickas & Porfeli (2012) juga menambahkan bahwa adaptabilitas karier merupakan konstruk psikososial yang menunjukkan sumber daya individu untuk mengatasi tugas perkembangan karier, transisi kerja, dan trauma pribadi yang terkait dengan peran pekerjaan. Rossier, dkk. (dalam Tladinyane & Merwe, 2016) mengatakan bahwa adaptabilitas karier merupakan respon kesiapan dan sumber *coping* individu, yang digunakan untuk merencanakan, mengeksplorasi dan memberitahukan keputusan mengenai kemungkinan masa depan karier mereka. Rottinghaus, dkk. (2005) mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai suatu kecenderungan yang memengaruhi cara seseorang memandang kemampuannya untuk merencanakan dan menyesuaikan perencanaan karier yang berubah, terutama dalam kaitannya dengan peristiwa yang tidak bisa diperkirakan sebelumnya. Creed, Fallon & Hood (2008) merujuk konsep adaptabilitas karier pada proses pengaturan diri (*self-regulatory*), menekankan pentingnya interaksi antara individu dan lingkungan serta menitikberatkan pada bagaimana pengaturan masalah ketidakmatangan yang dihadapi individu.

Berdasarkan uraian dari konsep-konsep tersebut, definisi adaptabilitas karier dalam penelitian ini adalah kesiapan mengatasi tugas-tugas yang dapat diperkirakan pada pekerjaan dan kemampuan menghadapi perubahan dalam situasi kerja yang tidak terduga.

#### **2.1.4. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Adaptabilitas Karier**

Hirschi (2009) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi adaptabilitas karier yang mirip dengan faktor yang memengaruhi kematangan karier merujuk pada jurnal yang ditulis oleh Patton & Lokan (2001). Meskipun jurnal tersebut merujuk pada kematangan karier, namun Super kemudian mengubah terminologi kematangan karier menjadi adaptabilitas karier yang dianggapnya lebih



baik dalam menyampaikan perilaku-perilaku terkait karier, kemampuan dan pengetahuan dalam berbagai tahapan dan transisi pada perkembangan karier (Super & Thompson, 1984, dalam Patton & Lokan, 2001). Adapun faktor-faktor tersebut, yaitu:

a. Usia

Usia dapat menentukan bagaimana pola pikir individu yang terkait dengan tahap perkembangan individu tersebut. Misalnya, individu pada usia dewasa akan memiliki adaptabilitas karier lebih tinggi daripada individu pada usia remaja. Hal ini terkait dengan tugas perkembangan individu pada fase *emerging adulthood*, dimana individu mulai bekerja dan mengeksplorasi pekerjaannya (Arnett, 2007, dalam Masuna, 2015). Fase *emerging adulthood* berada dalam tahap eksplorasi, dimana mereka memperkaya diri dengan pengetahuan dan informasi untuk menghadapi peran dimasa dewasa (Patton & Lokan, 2001).

b. Jenis Kelamin atau Gender

Pada remaja perempuan dan laki-laki memiliki pola yang berbeda terkait komponen pembentukan identitas. Gilligan (dalam Angelia, 2012) mengatakan bahwa perempuan membentuk identitas mereka dengan cara menjalin hubungan dengan orang lain, dan laki-laki dengan menetapkan kemandiriannya. Pordelan dan Abedi (2014, dalam Masuna 2015) berpendapat bahwa jenis kelamin memiliki karakteristik yang berbeda-beda pada setiap budaya dimana hal ini berdampak pada inkonsistensi adaptabilitas kariernya.

c. Pengalaman Kerja

Individu yang memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan minat dan kemampuannya akan mendapatkan informasi terkait dengan karier yang dipilihnya. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki individu, ia berpotensi dapat mengeksplorasi karier tersebut dengan lebih mendalam. Banyaknya informasi yang dimiliki individu membantunya dalam merencanakan kariernya dengan lebih matang. Penelitian yang dilakukan Luzzo mengenai individu yang memiliki pengalaman kerja terkait dengan minat kariernya menunjukkan bahwa

individu tersebut akan merasa bahwa pengambilan keputusan dalam kariernya sebagai proses berkelanjutan dimana ia memiliki kontrol personal akan hal tersebut (Patton & Lokan, 2006, dalam Gunawan, 2014).

d. Keluarga

Beberapa penelitian terdahulu (Santos & Coimbra, 2000, dalam Asmarani, 2015) menunjukkan bahwa keluarga, khususnya orang tua, merupakan faktor yang memengaruhi kematangan karier individu. Keterikatan individu dengan orang tuanya juga memengaruhi perkembangan karier individu. Keluarga dapat menjadi salah satu sarana bagi individu untuk mendapatkan arahan dan informasi mengenai kaitan minat dan bakat mereka terhadap karier tertentu. Orang tua juga dapat menjadi sumber informasi anak dengan memberi nasehat, berdiskusi, dan memberikan petunjuk dengan model yang ditunjukkan oleh orang tua.

e. Institusi Pendidikan

Patton dan Lokan (2001) meyakini bahwa perbedaan institusi pendidikan yang diikuti individu memiliki peranan yang penting dalam adaptabilitas karier. Institusi pendidikan memengaruhi kemampuan adaptabilitas karier individu melalui prestasi akademik dan pengetahuan tentang karier yang diberikan pada siswa atau mahasiswanya sehingga mereka memiliki kemampuan dan informasi yang kaya sesuai dengan minat akan kariernya (Masuna, 2015).

f. Status Sosial-Ekonomi

Status sosial ekonomi dapat memengaruhi adaptabilitas karier. Individu yang memiliki status sosial ekonomi yang lebih tinggi berpotensi memiliki kesempatan yang lebih besar dalam rangka eksplorasi karier dan perencanaan kariernya. Sebagai contoh, anak dengan status sosial ekonomi menengah ke atas akan memiliki fasilitas-fasilitas yang lebih baik untuk mencari informasi mengenai karier yang diminatinya maupun anak yang orang tuanya memiliki relasi dengan orang-orang tertentu memungkinkan ia untuk mendapatkan informasi lebih banyak untuk perencanaan kariernya (Gunawan, 2014). Patton

dan Lokan (2006, dalam Gunawan, 2014) meyakini bahwa latar belakang ekonomi memiliki peranan yang penting dalam kematangan karier.

Selain enam faktor di atas, faktor lain yang memengaruhi adaptabilitas karier adalah sebagai berikut:

a. Kepribadian

Hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu menemukan bahwa adaptabilitas karier terkait dengan faktor kepribadian. Penelitian yang dilakukan oleh Chong & Leong (2017) menjelaskan bahwa *conscientiousness*, *cognitive flexibility and environmental exploration* merupakan faktor yang signifikan pada adaptabilitas karier. *Proactive personality* menunjukkan hubungan yang positif dengan adaptabilitas karier (Fawehinmi dan Yahya, 2018). Dalam studi pengembangan instrumen adaptabilitas karier, Rottinghaus, dkk. (2005) menemukan adaptabilitas karier berhubungan secara positif dengan *extraversion*, *conscientiousness*, *openness to experience*, dan *agreeableness*.

b. Dukungan Sosial

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hastoprojokusumo (2016), terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *perceived social support* pada *career adaptability* mahasiswa tingkat akhir. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wang & Fu (2015) yang mengkaji tentang faktor-faktor sosial, yaitu dukungan sosial dan *self efficacy*, yang mendukung adaptabilitas karier lulusan perguruan tinggi di Cina. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial meningkatkan adaptabilitas karier. Selanjutnya Sulistiani & Handoyo (2017) melakukan tinjauan literatur berdasarkan teori konstruksi karier dari 16 jurnal tentang studi empiris faktor-faktor yang menyebabkan adaptabilitas karier. Hasil menunjukkan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu faktor eksternal yang memengaruhi adaptabilitas karier.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa adaptabilitas karier dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu usia, gender, pengalaman kerja, keluarga, institusi pendidikan, status sosial ekonomi, kepribadian, dan dukungan sosial.

#### **2.1.5. Dimensi-Dimensi Adaptabilitas Karier**

Savickas & Porfeli (2012) membagi adaptabilitas karier menjadi empat dimensi sebagai berikut:

a. Kepedulian Karier (*Career Concern*)

Kepedulian karier berarti sejauh mana individu berorientasi dan terlibat dalam mempersiapkan masa depannya. Kepedulian karier memungkinkan individu memiliki pandangan ke depan dan membuat perencanaan karier untuk mempersiapkan apa yang akan terjadi dalam perkembangan kariernya.

b. Pengendalian Karier (*Career Control*)

Pengendalian karier berarti tingkat disiplin diri pada individu yang ditunjukkan dengan bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab saat membuat keputusan dalam membangun kariernya yang disertai dengan kedisiplinan, usaha, dan kegigihan. Pengendalian karier memungkinkan individu untuk bertanggung jawab dalam membentuk diri dan lingkungannya demi mencapai hal yang diinginkannya. Pengendalian karier menunjang individu untuk mengatasi tugas-tugas maupun situasi sulit dibandingkan menghindari hal tersebut. Individu tersebut dapat mengatasi situasi sulit dengan berusaha mengeksplor segala kemungkinan sehingga situasi sulit tersebut dapat teratasi dengan baik.

c. Keingintahuan Karier (*Career Curiosity*)

Keingintahuan karier berarti sejauh mana individu mengeksplorasi segala kemungkinan yang ada pada keadaan sekitar dan mencari informasi tentang peluang terkait kariernya. Keingintahuan karier mendorong individu untuk berpikir mengenai dirinya dalam berbagai situasi dan peran serta mendapatkan

pengetahuan mengenai karier sehingga ia dapat menentukan pilihan yang tepat pada kariernya. Eksplorasi pada berbagai informasi dan pengalaman terkait karier dapat menimbulkan cita-cita dan keyakinan dalam membangun kariernya.

d. Keyakinan Karier (*Career Confidence*)

Keyakinan karier berarti tingkat keyakinan atau kepastian pada diri individu bahwa ia memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah dan melakukan apa yang perlu dilakukan untuk mengatasi hambatan serta mengaktualisasikan pilihan dalam melaksanakan rencana/tujuan hidupnya. Keyakinan karier muncul dari pengalaman individu dalam mencari informasi terkait karier yang membuat individu tersebut yakin dapat mengejar cita-citanya.

Dimensi-dimensi adaptabilitas karier dari Savickas & Porfeli (2012) akan digunakan sebagai alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) yang dapat mengukur adaptabilitas karier yang dimiliki dalam diri individu.

#### **2.1.6. Pengukuran Adaptabilitas Karier**

Ada beberapa macam alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur adaptabilitas karier. Salah satunya adalah Savickas & Porfeli (2012) yang mengembangkan alat ukur adaptabilitas karier berdasarkan empat dimensi, yaitu *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS). *Career Adapt-Abilities Scale* terdiri dari 24 item yang dikombinasikan dari empat dimensi adaptabilitas karier, diantaranya adalah a) *career concern*; b) *career control*; c) *career curiosity*; dan d) *career confidence*, sebanyak masing-masing enam item untuk setiap dimensinya. Gabungan seluruh item dari keempat dimensi ini menghasilkan suatu total skor yang mengindikasikan adaptabilitas karier (Savickas & Porfeli, 2012). Semakin besar total skor mengindikasikan semakin kuat adaptabilitas karier seseorang. Pada setiap pernyataan dari alat ukur adaptabilitas karier terdapat lima pilihan jawaban, yaitu : (1) Tidak Kuat; (2) Agak Kuat; (3) Kuat; (4) Sangat Kuat; (5) Paling Kuat. Alat ukur CAAS

akan digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur adaptabilitas karier pada *Fresh Graduates* Generasi Z.

Alat ukur adaptabilitas karier lainnya dikembangkan oleh Rottinghaus, dkk. (2005), yaitu *Career Futures Inventory* (CFI). Adaptabilitas mengacu pada kemampuan untuk mengatasi dan memanfaatkan perubahan dalam dunia kerja. Subskala dalam alat ukur ini berisi 11 item, dimana setiap item diukur menggunakan skala Likert-type 5-point mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Angelia (2012) melakukan penelitian mengenai adaptabilitas karier dengan menggunakan modifikasi survei yang dikembangkan oleh Creed, Fallon, & Hood (2008) dalam penelitian yang dilakukan untuk melihat kaitan adaptabilitas karier, situasi, dan konsentrasi dalam karier. Creed menggunakan berbagai alat ukur berdasarkan dimensi-dimensi adaptabilitas karier (*exploration, decision-making, planfulness*) dan regulasi diri. Masing-masing dimensi diwakili alat ukur berbeda yang dijadikan *Career Issues Survey* oleh Creed. Dimensi perencanaan karier digunakan alat ukur *Career Thinking and Planning Dimension* yang disusun oleh Greenhaus (1971), dimensi eksplorasi diri dan karier digunakan *Career Exploration Survey* milik Stumpf dan Colarelli dan Hartmen (1983), dimensi pengambilan keputusan menggunakan *Career Decision Scale* yang dibuat oleh Osipow, yang mengukur alasan, kodrat, dan tingkat kebimbangan dalam karier. Dimensi regulasi diri menggunakan alat ukur milik Neal & Carey (2005), yakni *Self-Regulation Questionnaire* yang mengukur kapasitas general untuk meregulasi perilaku untuk mencapai hasil yang diinginkan.

## **2.2. Dukungan Sosial**

### **2.2.1. Definisi Dukungan Sosial**

Sarafino (2011) mengartikan dukungan sosial sebagai kenyamanan, perhatian, penghargaan atau bantuan yang diterima individu dari orang lain, baik individu secara perorangan ataupun secara kelompok. Menurut Shumaker & Brwonell (1984, dalam

Alawiyah, 2016), dukungan sosial sebagai pertukaran sumber daya yang dianggap oleh penyedia atau penerima bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan penerima. Selanjutnya, dukungan sosial menurut House & Khan (1985, dalam Apollo & Cahyadi, 2012) adalah tindakan yang bersifat membantu yang melibatkan emosi, pemberian informasi, bantuan instrumen, dan penilaian positif pada individu dalam menghadapi permasalahannya. Weiss (1974, dalam Octaryani, 2017) mengungkapkan dukungan sosial adalah kebutuhan individu untuk mendapatkan kenyamanan, kepedulian dan dorongan dari orang lain yang dapat membantu individu mengatasi kesulitan dalam hidupnya.

Menurut Johnson & Johnson (1991, dalam Soelistyowati, 2009), dukungan sosial merupakan proses transaksi sumber-sumber antara individu yang satu dengan individu yang lainnya untuk meningkatkan kesejahteraan. Matsson (2011, dalam Maraya 2017) memaparkan dukungan sosial adalah proses pertukaran komunikasi, termasuk komunikasi verbal dan non-verbal, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan *coping*, kompetensi, rasa dimiliki, serta rasa dihargai pada individu. Menurut Taylor (dalam Mariani, dkk.), dukungan sosial adalah pertukaran interpersonal dimana seseorang memberikan bantuan kepada orang lain.

Berdasarkan uraian dari konsep-konsep tersebut, definisi dukungan sosial dalam penelitian ini adalah pertukaran sumber daya yang dapat membantu individu untuk mengatasi kesulitan dalam hidupnya dan meningkatkan kesejahtraannya.

### **2.2.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Dukungan Sosial**

Myers (dalam Bulkhaini, 2015) mengungkapkan bahwa ada tiga faktor yang mendorong individu untuk memberikan dukungan sosial, yaitu:

- a. Empati, yaitu merasakan kesusahan orang lain dengan tujuan mengurangi kesusahan dan meningkatkan kesejahteraan orang lain.

- b. Pertukaran sosial, yaitu hubungan timbal balik dalam perilaku sosial antara cinta, informasi, dan pelayanan. Terjadinya keseimbangan dalam pertukaran akan menghasilkan kondisi hubungan interpersonal yang memuaskan.
- c. Norma dan nilai sosial, berfungsi sebagai pembimbing individu dalam menjalankan kewajiban dalam kehidupannya.

Reis (dalam Anggraini, dkk., 2005) mengatakan ada tiga faktor yang memengaruhi penerimaan dukungan sosial, yaitu:

- a. Keintiman, dukungan sosial lebih banyak diperoleh dari keintiman daripada aspek-aspek lain dalam interaksi sosial. Semakin intim seseorang maka dukungan sosial yang diperoleh semakin besar
- b. Harga diri, individu yang menerima bantuan orang lain dianggap bahwa individu yang bersangkutan tidak mampu lagi berusaha.
- c. Keterampilan sosial, individu dengan keterampilan sosial yang tinggi akan mendapat dukungan sosial yang tinggi, begitu juga sebaliknya orang dengan keterampilan sosial yang rendah akan mendapat dukungan sosial yang rendah.

Cohen dan Syme (dalam Soelistyowati, 2009) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi efektivitas dukungan sosial, yaitu:

- a. Pemberi dukungan sosial. Dukungan yang diterima melalui sumber yang sama akan lebih memiliki arti daripada yang berasal dari sumber yang berbeda.
- b. Jenis dukungan. Jenis dukungan yang diterima akan memiliki arti bila dukungan itu bermanfaat dan sesuai atau tepat dengan situasi yang ada.
- c. Penerima dukungan. Karakteristik atau ciri-ciri penerima dukungan sosial, seperti kepribadian, kebiasaan, dan peran sosial, akan menemukan keefektifan dukungan. Proses yang terjadi dalam dukungan itu dipengaruhi oleh kemampuan penerima dukungan untuk mencari dan mempertahankan dukungan.
- d. Permasalahan yang dihadapi. Dukungan yang tepat dipengaruhi oleh kesesuaian antara jenis dukungan yang diberikan dan masalah yang ada.



- e. Waktu pemberian dukungan. Dukungan sosial optimal disatu situasi namun akan menjadi tidak optimal dalam situasi yang lain.
- f. Lamanya pemberian dukungan. Lama atau singkatnya pemberian dukungan tergantung pada kapasitasnya.

### 2.2.3. Dimensi-Dimensi Dukungan Sosial

Weiss (1974, dalam Cutrona & Russell, 1987) mengatakan bahwa ada enam komponen dukungan sosial yang diperlukan oleh individu. Terdapat dua kategori yang melingkupi keenam komponen tersebut, yaitu *assistance-related* dan *non-assistance-related*. Berikut akan dijelaskan lebih lanjut mengenai enam komponen dukungan sosial tersebut:

- a. *Assistance-related*: komponen-komponen yang termasuk dalam kategori ini berkaitan dengan penyelesaian masalah dalam kondisi stres.
  - 1) Bimbingan (*Guidance*) merupakan hubungan yang memungkinkan individu untuk memperoleh nasehat atau informasi yang diperlukan. Komponen ini biasanya paling sering diperoleh individu dari guru, orang tua, atau mentor.
  - 2) Hubungan yang Dapat Diandalkan (*Reliable alliance*) merupakan keyakinan bahwa ada orang lain yang dapat diandalkan untuk membantu penyesuaian masalah yang bersifat terlihat atau *tangible*.
- b. *Non-assistance-related*: komponen-komponen yang termasuk dalam kategori ini tidak berkaitan langsung dengan penyelesaian masalah, namun bermanfaat dalam kondisi stres.
  - 1) *Pengakuan Positif (Reassurance of Worth)*, yaitu adanya pengakuan dari orang lain terhadap kompetensi, keahlian, dan nilai yang dimiliki individu. Sumber dari komponen ini biasanya didapat dari hubungan dengan individu yang terlibat dalam lingkungan pekerjaan.

- 2) Kesempatan Untuk Mengasuh (*Opportunity for Nurture*), yaitu adanya perasaan bahwa orang lain mengandalkan/membutuhkan dirinya untuk mendapatkan kesejahteraan.
- 3) Kedekatan (*Attachment*), yaitu adanya perasaan kedekatan secara emosional kepada orang lain yang memberikan rasa aman. Sumber dari komponen ini paling sering didapat dari pasangan, teman dekat, dan lingkungan keluarga.
- 4) Integrasi Sosial (*Social integration*), yaitu adanya perasaan individu bahwa ia tergabung dalam kelompok yang memiliki minat, kepedulian, dan aktivitas rekreasi yang sama.

#### **2.2.4. Pengukuran Dukungan Sosial**

Ada beberapa macam alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur dukungan sosial. Salah satunya adalah skala *Interpersonal Support Evaluation List* (ISEL) yang dikembangkan dengan empat bentuk dukungan sosial oleh Cohen & Hoberman (1983). Adapun skala ini digunakan untuk mengukur tersedianya empat dukungan sosial yaitu dukungan praktis, dukungan informasi, dukungan harga diri, dan dukungan *belonging*. Skala *Interpersonal Support Evaluation List* (ISEL) ini terdiri dari empat aspek seperti dukungan praktis (10 item), dukungan penilaian (10 item), dukungan harga diri (10 item), dan dukungan *belonging* (10 item) dengan total 40 item.

Cutrona & Russell (1987) mengukur dukungan sosial melalui enam komponen dari dukungan sosial yang disebut dengan *The Social Provision Scale*, dimana instrumen ini terdiri dari enam komponen yang membentuk dukungan dukungan sosial dan keberadaannya saling memiliki keterkaitan, yaitu *guidance*, *reliable alliance*, *reassurance of worth*, *opportunity for nurture*, *attachment*, *social integration*. Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan alat ukur *Social Provisions Scale* dalam mengukur dukungan sosial.

### 2.3. Fresh Graduates

*Fresh Graduates* adalah status yang disandang oleh para lulusan yang baru selesai menempuh jenjang pendidikan dan belum memiliki pengalaman kerja formal dalam batasan waktu maksimal hingga 1 tahun (Yudhanegara & Nuriyah, 2010). JobsDB, salah satu portal lowongan kerja terkemuka di dunia, mengatakan *Fresh Graduates* merupakan sebutan yang biasa diberikan untuk mereka yang baru saja lulus dari bangku perkuliahan (JobsDB, 2014). Dengan demikian, *Fresh Graduates* adalah status yang disandang oleh para lulusan yang baru selesai menempuh bangku perkuliahan dan belum memiliki pengalaman kerja formal dalam batasan waktu maksimal hingga 1 tahun. Setelah menyelesaikan studinya di perguruan tinggi, mahasiswa yang telah lulus akan dihadapkan pada pilihan antara bekerja atau melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Kebanyakan dari mereka yang tidak melanjutkan studinya akan memasuki dunia kerja. Menurut Fischer dan Pruyne (2003, dalam Yudhanegara & Nuriyah, 2010), pengalaman di perguruan tinggi akan memberikan perubahan fundamental dalam cara berpikir mahasiswa. Dalam wawancaranya dengan mahasiswa Harvard dan Radcliffe selama jenjang sarjana pada tahun 1950an dan 1960an, Willian Perry (dalam Grove, 2008) menemukan perkembangan cara berpikir mereka dari kekakuan (*rigidity*) menjadi kelenturan (*flexibility*), dan dari yang *ultimately* menjadi *freely choosen commitment*. Mereka membuat sendiri penilaian mereka dan memilih kepercayaan serta nilai mereka sendiri.

Menurut Sulastiana & Sulistiobudi (2017), *Fresh Graduate* memerlukan bekal kemampuan kerja yang handal serta kesiapan psikologis yang matang sehingga dapat bersaing dan menyesuaikan diri dengan tuntutan dunia kerja saat ini. Mereka harus lebih sigap dalam menangkap peluang dan tidak hanya menunggu namun mencari tahu lebih banyak tentang jenis pekerjaan yang mereka geluti. Kesiapan dan kematangan dalam menghadapi tuntutan kerja akan menjadi aspek yang krusial bagi para *Fresh Graduates*. Namun, para *Fresh Graduates* masih minim akan pengalaman kerja (Caballero & Walker, 2010, dalam Sulastiana & Sulistiobudi, 2017).

Berdasarkan hasil analisa kebutuhan terhadap 186 lulusan sarjana di salah satu perguruan tinggi negeri di kota Bandung pada tahun 2016, diperoleh data bahwa 51,07% dari para sarjana baru membutuhkan persiapan yang intensif sebelum masuk ke dunia kerja (Sulastiana & Sulistiobudi, 2017). Mereka menyatakan perlunya pengetahuan tentang jenis pekerjaan apa saja yang relevan bagi mereka, bagaimana tuntutan tugas dan tanggung jawab serta tantangan kerja di masa kini, bagaimana mempersiapkan *softskill* seperti adaptasi sosial, relasi sosial dan gaya berkomunikasi yang tepat dalam lingkup pekerjaan yang bersifat formal, apa saja yang dipersyaratkan untuk jenis pekerjaan tertentu di suatu perusahaan dan bagaimana mengetahui profil diri (*strength and weaknesses*) untuk dapat memilih dan berhasil mendapatkan pekerjaan yang sesuai. Menurut Boston Consulting Group (2016, dalam Sulastiana & Sulistiobudi, 2017), dalam lima tahun mendatang, Indonesia akan menghadapi tantangan besar terkait pasokan tenaga kerja berkualitas dan kompetitif di berbagai level, mulai tingkat pemula, menengah, hingga eksekutif. Dengan adanya kompetisi ini, *Fresh Graduate* perlu mengenali sejauh mana kesiapan dirinya dalam menghadapi perubahan situasi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja.

Dari hasil survey yang dilakukan oleh Gardner & Liu (1997, dalam Sulastiana & Sulistiobudi, 2017), manajemen atau perusahaan yang mempekerjakan para *Fresh Graduate* menyatakan bahwa mereka sebenarnya puas dengan keterampilan kerja yang dimiliki, namun para *Fresh Graduate* masih kurang memiliki kemampuan personal dan motivasi berelasi yang memadai. Selain itu, ada beberapa hal yang menjadi catatan pihak manajemen, yaitu kurangnya kesiapan para *fresh graduate* saat mulai bekerja, seperti kemampuan beradaptasi dengan jenis pekerjaan dan lingkungan baru, *self direction* yang memuat inisiatif, serta kemampuan untuk berpikir kritis.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulastiana & Sulistiobudi (2017) pada para *Fresh Graduate* yang menjadi pekerja di PTN-X di Bandung dengan melakukan pelatihan yang menggunakan konsep dasar *Readiness* pada (calon) pekerja dari Hersery & Blanchard, diisi dengan materi *Psychological Readiness (willingness)* dengan tambahan konsep Motivasi Sosial dari David McClelland serta materi Job

Readiness (*ability*) dengan materi komunikasi interpersonal dan kepercayaan diri. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan *Psychological Readiness* dan *Job Readiness* bagi *Fresh Graduate* berdampak positif dalam meningkatkan kesiapan kerja atau kesiapan memasuki dunia kerja. Peneliti menambahkan, perubahan perilaku dan taraf kesiapan dalam bekerja akan lebih signifikan apabila para *Fresh Graduates* peserta pelatihan memperoleh pendampingan/*mentoring* selama 3 bulan pasca pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa sangat penting bagi para *Fresh Graduates* untuk mendapatkan informasi dan dorongan dari orang lain untuk membantunya dalam beradaptasi dengan lingkungan yang baru.

#### **2.4. Generasi Z**

Karl Mannheim merupakan tokoh yang pertama kali mengemukakan mengenai teori generasi pada tahun 1923 dalam esainya yang berjudul "*The Problem of Generations*". Strauss & Howe (dalam Setiobudi & Herdinata, 2018) mendefinisikan generasi sebagai agregasi dari semua orang yang lahir dalam rentang dua puluh tahun atau sekitar satu siklus hidup yang panjang, yang sejak kecil, dewasa awal, setengah baya untuk dewasa akhir. Selain itu, ada tiga kriteria yang harus ditemukan dalam satu generasi, yaitu lokasi usia dalam sejarah, kepercayaan umum dan perilaku, serta keanggotaan periode umum. Berkup (2014) mengatakan bahwa generasi dapat didefinisikan sebagai kelompok yang lahir, tumbuh, dan hidup dalam jangka waktu tertentu, memiliki karakteristik yang umum dan sudut pandang yang terpengaruh dari peristiwa yang terjadi selama periode tersebut.

Sejumlah penelitian menemukan terdapat beberapa generasi yang bekerja saat ini, yaitu Baby Boomers, Generasi X, Generasi Y, dan Generasi Z (Bejtkovský, 2016). Baby Boomers merupakan generasi yang lahir antara tahun 1946 hingga 1960 (Gardiner, Grace & King, 2015, dalam Bejtkovský, 2016). Generasi X mencakup orang-orang yang terlahir antara tahun 1960 hingga 1980 (Gardiner, Grace & King, 2015, dalam Bejtkovský, 2016) (Gardiner, Grace & King, 2015, dalam Bejtkovský, 2016). Generasi Y atau biasa disebut Generasi *Millennials* merupakan generasi yang

lahir antara tahun 1980 hingga 1995 (Knight 2014, dalam Bejtkovský, 2016). Beberapa peneliti mengatakan bahwa Generasi Z adalah orang-orang yang lahir antara tahun 1995 hingga 2010 (Bejtkovský, 2016), ataupun tahun 1995 hingga 2012 (Stillman & Stillman, 2017).

Akademisi mengakui bahwa sekarang ini organisasi berhadapan dengan masalah yang belum pernah dihadapi sebelumnya, yaitu karyawan yang terdiri dari empat generasi yang berbeda yang saat ini aktif di pasar tenaga kerja. Adapun generasi tersebut adalah Babyboomers, Generasi X, Generasi Y (*Millennials*), dan yang termuda Generasi Z, yang masing-masing ditandai oleh nilai-nilai, ambisi, dan gaya bekerja yang berbeda-beda. Mayoritas studi mengidentifikasi dalam tinjauan literatur mengenai Generasi Z, terutama berfokus pada perbedaan antara Generasi Z dengan Generasi Y. Meskipun ada yang beranggapan bahwa dua generasi ini memiliki karakteristik yang mirip, namun penelitian menunjukkan bahwa Generasi Z berbeda dari Generasi Y dari banyak sudut pandang (Adecco, 2015). Generasi Z merupakan generasi yang lahir pada tahun 1990an dan dibesarkan pada tahun 2000an selama perubahan di abad yang dikelilingi oleh web, internet, *smartphones*, laptop, *freely available networks* dan media digital (Bascha, 2011, dalam Singh & Dangmei, 2016). Mereka dibesarkan dengan *social web*, mereka merupakan *digital centric* dan teknologi adalah identitas mereka. Mereka juga disebut sebagai *Generation I*, *Gen Tech*, *Digital Natives*, *Gen Wii*, *etc* (Singh & Dangmei, 2016).

Stillman & Stillman (2017) mengatakan ada tujuh sifat utama yang dimiliki oleh Generasi Z, yaitu:

- a. Figital (*physic* dan digital): Generasi Z hidup di dunia baru dengan kemajuan teknologi dimana penghalang antara fisik (*physic*) dan digital telah dihilangkan. Generasi Z adalah generasi pertama yang lahir ke dunia dimana segala aspek fisik (manusia dan tempat) mempunyai ekuivalen digital. Bagi Generasi Z, dunia nyata dan dunia virtual saling tumpang-tindih, virtual merupakan bagian dari realitas mereka. Kecanggihan teknologi dalam suatu perusahaan menjadi salah satu hal yang memengaruhi keputusan mereka bekerja di perusahaan tersebut.

- b. Hiper-Kustomisasi: Generasi Z cenderung berusaha keras untuk mengidentifikasi dan melakukan kustomisasi atau penyesuaian identitas mereka sendiri agar dikenal dunia. Generasi Z cenderung terfokus untuk menciptakan merek individu sendiri. Kemampuan mereka mengustomisasi segala sesuatu menimbulkan ekspektasi bahwa perilaku dan keinginan mereka sudah sangat akrab untuk dipahami. Ini menjadi hal yang sulit bagi dunia kerja, yang sepanjang sejarah terfokus untuk bersikap adil dan memberikan perlakuan yang sama bagi semua orang.
- c. Realistis: Tumbuh setelah peristiwa 11 September, dengan terorisme menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari serta hidup melewati masa krisis berat sejak dini, telah membentuk pola pikir pragmatis dalam merencanakan dan mempersiapkan masa depan. Generasi Z hadir dengan sikap baru yang lebih realistis saat berurusan dengan karier dan kemajuan. Menurut cara pandanganya, untuk bertahan atau bahkan maju, lebih baik bersifat realistis terhadap apa saja yang perlu dilakukan.
- d. FOMO (*Fear Of Missing Out*): Generasi Z sangat takut melewatkan sesuatu sehingga mereka berusaha selalu berada di barisan terdepan dalam tren dan kompetisi. Namun, Generasi Z cenderung merasa khawatir mereka bergerak kurang cepat dan melewatkan sesuatu yang sungguh perlu mereka tahu. Kekhawatiran itu membuat mereka terus-menerus mengecek media sosialnya. Selain itu, Generasi Z cenderung mahir dalam *task-switching* atau berpindah antara tugas satu dan lainnya dengan mulus dan sering. Meskipun Generasi Z dikenal sebagai *multitasker*, namun mereka kurang mahir dalam *multitasking* karena otak mereka tidak terfokus pada banyak hal di waktu yang sama akibat rentang perhatian yang pendek. Lingkungan kerja akan tertantang oleh Generasi Z yang selalu ingin “melompat” untuk memastikan mereka tidak ketinggalan informasi.
- e. Weconomist: Generasi Z mengenal dunia dengan “ekonomi berbagi”, yaitu keterampilan dalam mendayagunakan perusahaan dengan cara-cara baru yang

praktis dan hemat biaya, seperti berbagi kamar kecil dengan kantor sebelah atau bertukar pekerjaan dengan delegasi tugas pada karyawan yang lebih mahir. Generasi Z mengharapkan kemitraan dengan atasan untuk memperbaiki hal-hal tidak beres yang mereka lihat di sekitarnya. Kontribusi suatu perusahaan terhadap masyarakat juga merupakan hal lain yang memengaruhi keputusan mereka untuk bekerja di perusahaan tersebut.

- f. DIY: Generasi Z merupakan generasi *do-it-yourself* (lakukan sendiri). Bertumbuh dengan YouTube yang dapat mengajari mereka melakukan apa saja, Generasi Z menjadi sosok yang cenderung mandiri. Generasi Z percaya bahwa jika ingin melakukan suatu hal dengan benar maka lakukanlah sendiri. Generasi Z lebih suka menyelesaikan sendiri suatu proyek dan mendapat pengakuan khusus daripada mengerjakan proyek itu dengan kelompok dan semua orang mendapat pujian. Meski terbilang mandiri, tantangan bagi Generasi Z adalah akses dan kredibilitas informasi tidak selalu sejalan. Oleh sebab itu, Generasi Z memerlukan mentor (misal, atasan) untuk memberikan bantuan dalam hal verifikasi dan validasi terkait informasi mana yang tepat.
- g. Terpacu: Generasi Z merupakan suatu generasi yang terpacu. Hal ini disebabkan oleh orang tua yang mengatakan pada mereka bahwa partisipasi bukanlah penghargaan yang sesungguhnya serta bahwa ada pemenang dan pecundang, resesi yang membuat pendahulu mereka goyah, dan laju perubahan yang sulit dikejar. Generasi Z cenderung lebih kompetitif dan tertutup daripada generasi terdahulu. Selain itu, Generasi Z terprogram untuk mengambil keputusan dengan cepat dan bergerak maju. Namun, ada saat-sata ketika terlalu cepat mengambil keputusan bukanlah ide yang baik. Generasi Z perlu memikirkan berbagai hal dengan sungguh-sungguh dan berbagi ide dengan orang lain. Mereka perlu diberitahu bahwa kadang ada hal-hal yang memerlukan waktu dan dibimbing mengenai alasannya.



## 2.5. Dinamika Hubungan Dukungan Sosial dan Adaptabilitas Karier

Kemajuan teknologi dapat dirasakan oleh masyarakat dalam berbagai bidang. Seiring kemajuan teknologi, masyarakat semakin dipermudah dalam melakukan aktivitas sehari-hari dengan kemunculan internet. Orang-orang yang lahir saat teknologi internet sudah berkembang dikenal dengan sebutan Generasi Z. Stillman & Stillman (2017) mengemukakan bahwa Generasi Z adalah orang-orang yang lahir tahun 1995 hingga 2012. Usia tertua dalam Generasi Z sudah mulai memasuki dunia kerja sejak tahun 2016-an dan beradaptasi dengan fase kehidupan yang berubah dari pendidikan ke pekerjaan. Untuk mencapai keberhasilan dalam dunia kerja, setiap individu akan menghadapi berbagai tantangan sehingga mereka dituntut untuk mampu memenuhi tugas perkembangan kariernya. Hal ini perlu diperhatikan bagi para pekerja, terutama *Fresh Graduates* yang baru memasuki dunia kerja.

*Fresh Graduates* yang lulus pada tahun 2018 dan baru memulai kariernya merupakan orang-orang yang tergolong Generasi Z. Generasi Z hadir di dunia kerja dengan berbagai karakteristik yang unik dalam mengembangkan kariernya. Hal ini menjadi tantangan bagi pihak manajemen sumber daya di perusahaan maupun orang-orang di sekitar Generasi Z untuk mencari cara yang tepat dalam memberikan perlakuan bagi mereka saat memasuki dunia kerja sehingga dapat mengoptimalkan karakter positifnya dan membuat kekurangannya menjadi lebih baik. Dalam menghadapi masa transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja, *Fresh Graduates* Generasi Z memerlukan kesiapan dan kemampuan untuk menghadapi berbagai tugas dan tantangan dalam pekerjaannya. Hal yang harus diperhatikan dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja dikenal dengan adaptabilitas karier.

Savickas (1997) mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai kesiapan individu untuk mengatasi tugas yang terprediksi pada pekerjaan, serta kemampuan mengatasi situasi yang tidak terduga yang mungkin muncul sebagai perubahan dalam kondisi kerjanya. Penelitian adaptabilitas karier pada siswa dan mahasiswa yang tergolong dalam rentang usia Generasi Z menunjukkan bahwa masih banyak siswa dan mahasiswa yang belum memiliki adaptabilitas karier yang tinggi. Tanggung jawab

dunia kerja yang lebih berat dibanding dunia pendidikan menuntut *Fresh Graduates* Generasi Z untuk semakin meningkatkan adaptabilitas karier. Adaptabilitas karier menjadi penting ditingkatkan oleh *Fresh Graduates* Generasi Z karena dapat menunjang mereka untuk mampu menyesuaikan diri dan mencapai kesuksesan kerja. Adaptabilitas karier pada individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu usia, gender, pengalaman kerja, keluarga, institusi pendidikan, status sosial-ekonomi (Hirschi, 2009); kepribadian; dan dukungan sosial (Wang & Fu, 2015). Dalam penelitian ini, peneliti akan mengkaji faktor dukungan sosial.

Weiss (1974, dalam Octaryani, 2017) mengungkapkan dukungan sosial adalah kebutuhan individu untuk mendapatkan kenyamanan, kepedulian dan dorongan dari orang lain yang dapat membantu individu mengatasi kesulitan dalam hidupnya. Dalam masa transisi ke dunia kerja, *Fresh Graduates* Generasi Z cenderung membutuhkan berbagai bentuk dukungan dari lingkungan sekitarnya untuk dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang cukup berat. Weiss (1974, dalam Cutrona & Russell, 1987) berpendapat bahwa dukungan sosial terdiri dari beberapa komponen, yaitu *guidance, reliable alliance, reassurance of worth, opportunity for nurturance, attachment, dan social integration*. Dukungan sosial dapat diperoleh dari keluarga (suami, anak, orang tua, saudara) pasangan, kerabat, teman dekat, teman kerja, tetangga maupun dokter, psikolog, serta psikiater (House & Kahn, 1985, dalam Millatina & Milda, 2014). Berbagai dukungan yang diterima *Fresh Graduates* Generasi Z dari orang-orang di sekitarnya diharapkan dapat mendorongnya mampu menghadapi berbagai tantangan pekerjaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara dukungan sosial dan adaptabilitas karier (Wang & Fu, 2015). Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian lain yang mengungkapkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap adaptabilitas karier (Hastoprojokusumo, 2016; Tian & Fan, 2014).

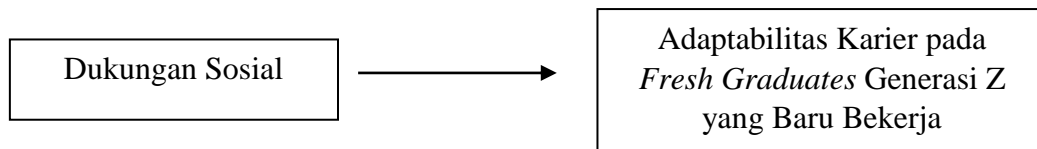
## 2.6. Kerangka Konseptual

Pada era digital yang semakin berkembang, setiap individu telah dibekali oleh teknologi yang tidak terpisahkan dengan kehidupan sehari-hari maupun dunia kerja. Sejak tahun 2016-an, perusahaan/organisasi kedatangan para pekerja yang tergolong dalam generasi baru, yaitu Generasi Z. Generasi Z sejak lahir terbiasa bersentuhan dan menggunakan teknologi dalam aktivitasnya sehari-hari. Generasi Z memiliki karakteristik yang unik dalam mengembangkan kariernya sehingga kehadiran generasi ini akan menjadi hal yang penting diperhatikan oleh perusahaan/organisasi maupun orang-orang di sekitarnya untuk dapat mengoptimalkan karakter positifnya dan membuat kekurangannya menjadi lebih baik. Usia tertua dari Generasi Z sudah menyanggah gelar *Fresh Graduates* dan mulai memasuki dunia kerja.

Perubahan yang terjadi dari kehidupan dalam dunia pendidikan ke dunia kerja menuntut para *Fresh Graduates* Generasi Z ini untuk siap dan mampu menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Tanggung jawab yang lebih besar membuat para *Fresh Graduates* Generasi Z harus mampu mengatur dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan sebaik mungkin sesuai dengan target kerja yang telah ditetapkan. Apabila tuntutan pekerjaan tersebut tidak dapat diatasi dengan baik, mereka berpotensi dapat mengalami stres. Oleh sebab itu, para *Fresh Graduates* Generasi Z perlu memiliki kesiapan dan kemampuan untuk menghadapi perubahan dan tantangan di dunia kerja, yaitu adaptabilitas karier. Adaptabilitas karier dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang berkaitan dengan adaptabilitas karier seseorang adalah dukungan sosial. Dalam masa transisi ke dunia kerja, *Fresh Graduates* Generasi Z cenderung membutuhkan berbagai bentuk dukungan dari lingkungan sekitarnya untuk dapat beradaptasi dengan tugas dan kondisi kerjanya. Berbagai dukungan yang diperoleh *Fresh Graduates* Generasi Z diharapkan dapat membantunya dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, penelitian ini akan membahas tentang pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier pada *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja. Alasan dipilihnya *Fresh Graduates* Generasi Z dalam

penelitian ini adalah adanya tuntutan pekerjaan yang cukup berat yang dialami oleh para *Fresh Graduates* dalam masa transisi ke dunia kerja serta adanya karakteristik yang unik dan berbeda dari Generasi Z dalam mengembangkan kariernya. Dengan adanya dukungan sosial dari lingkungan sekitar, diharapkan dapat meningkatkan adaptabilitas karier *Fresh Graduates* Generasi Z.



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**

### 2.7. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dipaparkan di atas, peneliti mengajukan hipotesis, yaitu terdapat pengaruh dukungan sosial yang signifikan terhadap adaptabilitas karier pada *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja.

### 2.8. Hasil Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang adaptabilitas karier dan dukungan sosial adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Hastoprojokusumo (2016), dalam penelitian yang membahas mengenai pengaruh *perceived social support* terhadap *career adaptability* mahasiswa tingkat akhir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived social support* maka meningkatkan *career adaptability* mahasiswa tingkat akhir sehingga penelitian ini menegaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *perceived social support* pada *career adaptability*.

- b. Penelitian yang dilakukan oleh Indianti (2015) yang membahas tentang dukungan sosial, regulasi diri, dan adaptabilitas karier. Penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh regulasi diri dalam belajar yang lebih besar daripada dukungan sosial orang tua, dosen, dan teman sebaya terhadap adaptabilitas karier mahasiswa baru UI. Peneliti menjelaskan bahwa dukungan sosial teman sebaya memberikan sumbangan terbesar dibandingkan dukungan sosial orang tua dan dosen dalam membangun adaptabilitas karier pada mahasiswa UI. Hal ini disebabkan oleh pertemanan menjadi bagian yang sentral selama menjalani proses perkuliahan. Kemudian, dukungan sosial orang tua lebih besar sumbangannya dibandingkan dukungan sosial dosen. Hal ini disebabkan ketergantungan mahasiswa baru UI pada orang tua tergolong masih kuat, seperti pemberian kepercayaan, diskusi, pemecahan solusi, dan sebagainya.
- c. Penelitian yang dilakukan oleh Wang & Fu (2015) yang mengkaji tentang faktor-faktor sosial, yaitu dukungan sosial dan *self efficacy*, yang mendukung adaptabilitas karier lulusan perguruan tinggi di Cina. Peneliti juga menekankan peran moderasi dari perbandingan sosial dalam memengaruhi hubungan ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (a) dukungan sosial meningkatkan adaptabilitas karier, (b) *career self efficacy* memainkan peran mediasi dalam hubungan antara dukungan sosial dan adaptabilitas karier, (c) orientasi perbandingan sosial memoderasi model mediasi, dimana orientasi perbandingan sosial yang tinggi melemahkan “*enhancing effect*” dari dukungan sosial terhadap *career self efficacy* dan adaptabilitas karier. Terdapat hubungan yang positif antara dukungan sosial dengan *career self-efficacy*, *career self-efficacy* dengan adaptabilitas karier, dan dukungan sosial dengan adaptabilitas karier. Peneliti mengatakan bahwa interaksi sosial penting dalam membantu individu mengatasi lingkungan karier yang sangat kompetitif. Ketika dihadapkan dengan perubahan dalam masa transisi dari sekolah ke bekerja, lulusan perguruan tinggi sangat membutuhkan dukungan sumber daya untuk membangun rasa percaya diri dalam menangani tugas-tugas yang berhubungan dengan karier. Dukungan sosial dari keluarga, guru, teman, dan teman sekolah secara signifikan berkontribusi dalam adaptabilitas karier,

dimana lulusan perguruan tinggi yang mendapatkan dukungan lebih menunjukkan level yang lebih tinggi dari adaptabilitas karier.

- d. Penelitian yang dilakukan oleh Ghosh dan Fouad (2017) mengenai adaptabilitas karier dan dukungan sosial pada Mahasiswa Lulusan Perguruan Tinggi yang sedang dalam masa transisi dari perkuliahan ke dunia kerja di Midwestern University, United States. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif yang signifikan antara dukungan sosial dengan adaptabilitas karier pada dimensi *concern*, *control*, dan *confidence*. Peneliti menjelaskan bahwa ketika mahasiswa terlibat dalam *adaptive behavior*, kebutuhan akan dukungan menurun. Ada kemungkinan bahwa mahasiswa tidak lagi membutuhkan dukungan ketika mereka mampu merencanakan, mengontrol, dan percaya diri dalam mengatasi tantangan pengambilan keputusan karier. Mahasiswa lulusan perguruan tinggi juga dapat mengembangkan strategi *coping* internal yang tidak memerlukan dukungan dari orang lain.
- e. Penelitian yang dilakukan oleh Creed, Macpherson, & Hood (2011) yang meneliti mengenai *new career orientation*, adaptabilitas karier, *disposition*, dan dukungan lingkungan (dukungan sosial) pada 207 mahasiswa tahun pertama di Australia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi positif antara dukungan sosial dan adaptabilitas karier.
- f. Penelitian yang dilakukan oleh Fawehinmi & Yahya (2018) yang mengkaji tentang hubungan antara kepribadian proaktif dan dukungan sosial dengan adaptabilitas karier pada kalangan Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas di wilayah utara Malaysia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepribadian proaktif dan adaptabilitas karier, demikian juga, hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan sosial dan adaptabilitas karier.
- g. Penelitian yang dilakukan oleh Bahtiar & Septarini (2015) yang membahas tentang hubungan *core self-evaluation* dengan adaptabilitas karier pada karyawan

PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk, Perusahaan Cabang Gresik. Perusahaan ini cukup sering melakukan rotasi karyawan, baik berupa mutasi jabatan maupun promosi pada karyawannya sehingga karyawan tersebut perlu melakukan upaya beradaptasi dengan lingkungan maupun pekerjaannya yang baru. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif antara *core self-evaluation* dengan adaptabilitas karier.

- h. Penelitian yang dilakukan oleh Sulistiani & Handoyo (2017) mengenai adaptabilitas karier. Berdasarkan teori konstruksi karier, peneliti melakukan tinjauan literatur dari 16 jurnal tentang studi empiris faktor-faktor yang menyebabkan adaptabilitas karier dan pengaruhnya dalam konteks pendidikan. Hasilnya menunjukkan bahwa adaptabilitas karier terkait dengan beberapa faktor demografis (usia, jenis kelamin), *career adaptivity* (kesadaran, disposisi emosional positif, kepercayaan pada kemampuan, orientasi masa depan, harapan, optimisme, *adversity quotient* dan *self regulation*), dan faktor eksternal (dukungan sosial orang tua, dukungan keluarga, lingkungan sekolah).
- i. Penelitian yang dilakukan oleh Tian & Fan (2014) yang mengkaji tentang *adversity quotients*, *environmental variables* dan *career adaptability* pada siswa perawat di Cina. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang terkait adaptabilitas karier adalah *associate degree*, pengalaman *student leader*, kontrol dari *adversity quotient*, lingkungan belajar klinis individual dan dukungan sosial dari keluarga.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Tipe Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan diawal penelitian (Sugiyono, 2010). Data dalam penelitian kuantitatif dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik (Carmines & Zeller, dalam Sangadji & Sopiah, 2010).

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian *ex post facto* kausal komparatif. Menurut Kelinger (2006, dalam Sangadji & Sopiah, 2010), penelitian *ex post facto* adalah penelitian dimana variabel-variabel bebas telah terjadi saat peneliti mengamati variabel terikat, serta keterikatan variabel bebas dengan variabel terikat sudah terjadi secara alami. Dalam penelitian *ex post facto*, terdapat macam penelitian, yaitu penelitian korelasi dan kausal komparatif (hubungan sebab akibat). Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif karena peneliti berusaha mencari informasi tentang alasan terjadi hubungan sebab akibat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier pada *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja.

#### **3.2. Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian kuantitatif, terdapat suatu hal yang menjadi fokus peneliti. Hal tersebut dikenal dengan variabel penelitian. Variabel penelitian adalah segala



sesuatu yang berbentuk apa saja yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Penelitian ini terdapat dua variabel penelitian, yaitu variabel independen atau variabel bebas dan variabel dependen atau variabel terikat.

a. Variabel Independen

Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent* ataupun variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/terikat (Sugiyono, 2010). Pada penelitian ini, variabel bebas yang digunakan adalah dukungan sosial.

b. Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen ataupun variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini, variabel terikat yang digunakan adalah adaptabilitas karier.

### **3.2.1 Definisi Konseptual**

#### **3.2.1.1. Adaptabilitas Karier**

Adaptabilitas karier adalah kesiapan mengatasi tugas-tugas yang dapat diperkirakan pada pekerjaan dan kemampuan menghadapi perubahan dalam situasi kerja yang tidak terduga.

#### **3.2.1.2. Dukungan Sosial**

Dukungan sosial adalah pertukaran sumber daya yang dapat membantu individu untuk mengatasi kesulitan dalam hidupnya dan meningkatkan kesejahteraannya.

### **3.2.2 Definisi Operasional**

#### **3.2.2.1. Adaptabilitas Karier**

Definisi operasional adaptabilitas karier dalam penelitian ini adalah skor total dari dimensi-dimensi instrumen adaptabilitas karier. Instrumen adaptabilitas karier yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)* yang dikembangkan oleh Savickas & Porfeli (2012). Dimensi-dimensi dari instrumen tersebut diantaranya adalah kepedulian karier (*career concern*), pengendalian karier (*career control*), keingintahuan karier (*career curiosity*), dan keyakinan karier (*career confidence*).

#### **3.2.2.2. Dukungan Sosial**

Definisi operasional dukungan sosial dalam penelitian ini adalah skor total yang diperoleh dari dimensi-dimensi instrumen dukungan sosial. Instrumen dukungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Social Provisions Scale* yang dikembangkan oleh Cutrona & Russell (1987) berdasarkan teori Weiss (1974). Instrumen ini digunakan untuk mengukur dukungan sosial berdasarkan komponen-komponen yang terdiri dari bimbingan (*guidance*), hubungan yang dapat diandalkan (*reliable alliance*), pengakuan positif (*reassurance of worth*), kesempatan untuk mengasuh (*opportunity for nurturance*), kedekatan (*attachment*), dan integrasi sosial (*social integration*).

### **3.3. Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja di Jakarta. Alasan peneliti memilih Jakarta karena Jakarta merupakan Ibu Kota Indonesia yang

memiliki banyak wilayah perkantoran yang dapat menjadi sasaran tempat kerja bagi lulusan baru.

### **3.3.2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Dalam suatu penelitian, jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi sehingga sampel tersebut harus representatif (mewakili).

Teknik sampling yang akan digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik *nonprobability sampling* dengan teknik sampling insidental. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampling insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila dipandang orang tersebut cocok sebagai sumber data. Adapun kecocokan tersebut sesuai dengan kriteria sampel sebagai berikut:

- a. Lulusan Perguruan Tinggi tahun 2018 atau 2019
- b. Laki-laki atau perempuan berusia maksimal 24 tahun
- c. Baru bekerja *full time / internship* di Jakarta dalam waktu paling lama 1 tahun

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Pada penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2010). Pada penelitian ini, instrumen yang

digunakan berdasarkan adaptasi sesuai kebutuhan penelitian dari teori beberapa tokoh.

Peneliti memberikan instrumen dalam bentuk kuesioner kepada sampel penelitian. Instrumen tersebut terdiri dari dua skala psikologi, yaitu *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) untuk mengukur variabel adaptabilitas karier dan *Social Provisions Scale* (SPS) untuk mengukur variabel dukungan sosial.

### **3.4.1. Instrumen Penelitian**

#### **3.4.1.1. Instrumen Adaptabilitas Karier**

Adaptabilitas karier dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen penelitian *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) yang dikembangkan oleh Savickas & Porfeli (2012). *Career Adapt-Abilities Scale* terdiri dari 24 item yang dikombinasikan dari empat dimensi adaptabilitas karier, diantaranya adalah kepedulian karier (*career concern*), pengendalian karier (*career control*), keingintahuan karier (*career curiosity*), dan keyakinan karier (*career confidence*), sebanyak masing-masing enam item untuk setiap dimensinya. Pada setiap pernyataan dari alat ukur adaptabilitas karier terdapat lima pilihan jawaban (Tidak Kuat, Agak Kuat, Kuat, Sangat Kuat, dan Paling Kuat).

Instrumen *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) yang dikembangkan oleh Savickas & Porfeli (2012) bertujuan untuk mengukur adaptabilitas karier yang diuji di 13 negara (Belgia, Brazil, Cina, Perancis, Islandia, Italia, Korea, Belanda, Portugal, Afrika Selatan, Swiss, Taiwan, dan Amerika Serikat). Pada penelitian tersebut, instrumen ini memiliki skor reliabilitas sebesar 0.92 dan skor reliabilitas untuk tiap-tiap dimensi, yaitu *career concern* (0.83), *career control* (0.74), *career curiosity* (0.79), *career confidence* (0.85). Dalam penelitian ini, instrumen *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) tersebut diadaptasi dan digunakan untuk mengukur tingkat adaptabilitas karier pada *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja di Jakarta. Adapun kisi-kisi *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Adaptabilitas Karier**

Dimensi	Indikator	Item		Total Item
		Favorable	Unfavorable	
<b>Kepedulian Karier</b>	Berorientasi pada masa depan	1, 2, 4	-	6
	Terlibat dalam mempersiapkan masa depan	3, 5, 6		
<b>Pengendalian Karier</b>	Bersungguh-sungguh dalam membangun karier	7, 10	-	6
	Bertanggung jawab dalam membangun karier	8, 9, 11, 12		
<b>Keingintahuan Karier</b>	Mengeksplorasi segala kemungkinan yang ada pada keadaan sekitar	13, 14, 15, 16	-	6
	Mencari informasi mengenai peluang karier	17, 18		
<b>Keyakinan Karier</b>	Yakin memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah	19, 20, 23, 24	-	6
	Yakin dapat mengaktualisasikan rencana/tujuan hidup	21, 22		
<b>Total</b>				<b>24</b>

Instrumen *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) terdiri dari 24 item dengan lima pilihan jawaban, yaitu: (1) Tidak Kuat; (2) Agak Kuat; (3) Kuat; (4) Sangat Kuat; (5) Paling Kuat. Pada instrumen ini, responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan dirinya. Total skor didapatkan dari penjumlahan semua skor jawaban pada keseluruhan pernyataan. Semakin besar total skor maka semakin besar pula adaptabilitas karier pada responden. Norma yang digunakan dalam skoring instrumen adaptabilitas karier (CAAS) sebagai berikut:

Tabel 3.2 Norma Skor Instrumen Adaptabilitas Karier

Pilihan Jawaban	Skor	
	Favorable	Unfavorable
Tidak Kuat	1	-
Agak Kuat	2	-
Kuat	3	-
Sangat Kuat	4	-
Paling Kuat	5	-

#### 3.4.1.2. Instrumen Dukungan Sosial

Dukungan sosial dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen penelitian *Social Provisions Scale* (SPS) yang dikembangkan oleh Cutrona & Russell (1987) berdasarkan teori Weiss (1974). *Social Provisions Scale* terdiri dari 24 item yang dikombinasikan dari enam komponen dukungan sosial yang saling memiliki keterikatan, diantaranya adalah bimbingan (*guidance*), hubungan yang dapat diandalkan (*reliable alliance*), pengakuan positif (*reassurance of worth*), kesempatan untuk mengasuh (*opportunity for nurturance*), kedekatan (*attachment*), dan integrasi sosial (*social integration*). Setiap komponen terdiri dari 4 item. Pada setiap pernyataan dari alat ukur adaptabilitas karier terdapat empat pilihan jawaban (Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Setuju, Sangat Setuju).

Instrumen *Social Provisions Scale* yang dikembangkan oleh Cutrona & Russell (1987) bertujuan untuk mengukur hubungan interpersonal pada kalangan mahasiswa baru di UCLA. Pada penelitian tersebut, instrumen ini memiliki skor reliabilitas sebesar 0.915 dan skor reliabilitas untuk tiap-tiap komponen, yaitu *attachment* (0.747), *social integration* (0.673), *reassurance of worth* (0.665), *reliable alliance* (0.653), *guidance* (0.760), *opportunity for nurturance* (0.655). Dalam penelitian ini, instrumen *Social Provisions Scale* tersebut diadaptasi dan digunakan untuk mengukur

tingkat dukungan sosial pada *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja di Jakarta. Adapun kisi-kisi *Social Provisions Scale* (SPS) dalam penelitian ini yaitu:

**Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Dukungan Sosial**

Dimensi	Indikator	Item		Total Item
		Favorable	Unfavorable	
<b>Bimbingan</b>	Hubungan yang memungkinkan diperolehnya nasehat atau informasi	12, 16	3, 19	4
<b>Hubungan yang Dapat Diandalkan</b>	Keyakinan ada orang lain yang dapat diandalkan untuk membantu menyelesaikan masalah	1, 23	10, 18	4
<b>Pengakuan Positif</b>	Pengakuan dari orang lain terhadap kompetensi, keahlian, dan nilai yang dimiliki	13, 20	6, 9	4
<b>Kesempatan untuk Mengasuh</b>	Perasaan bahwa orang lain mengandalkan / membutuhkan dirinya	4, 7	15, 24	4
<b>Kedekatan</b>	Perasaan kedekatan secara emosional dengan orang lain	11, 17	2, 21	4
<b>Integrasi Sosial</b>	Perasaan tergabung dalam kelompok	5, 8	14, 22	4
<b>Total</b>				<b>24</b>

Instrumen *Social Provisions Scale* (SPS) terdiri dari 24 item dengan empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Pada instrumen ini, responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan dirinya. Total skor didapatkan dari penjumlahan semua skor jawaban pada keseluruhan pernyataan. Semakin besar total skor maka

semakin besar pula dukungan sosial pada responden. Norma yang digunakan dalam skoring instrumen dukungan sosial (SPS) sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Norma Skor Instrumen Dukungan Sosial**

Pilihan Jawaban	Skor	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Tidak Setuju	1	4
Tidak Setuju	2	3
Setuju	3	2
Sangat Setuju	4	1

### 3.4.2. Uji Coba Instrumen

Uji coba merupakan salah satu prosedur penelitian yang harus ditempuh dalam pengadaan instrumen yang baik (Arikunto, 2006, dalam Sangadji & Sopiah, 2010). Uji coba dilakukan untuk tujuan mengetahui keandalan instrumen, yaitu dengan memeriksa dua ciri penting yang harus dimiliki setiap instrumen penelitian, yaitu validitas dan reliabilitas. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Reliabilitas instrumen menunjukkan konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur instrumen dan mengandung makna kecermatan pengukuran (Rangkuti & Wahyuni, 2017). Hasan (2004, dalam Sangadji & Sopiah, 2010) menambahkan reliabilitas adalah derajat keajegan (konstan) alat dalam mengukur apa yang diukurnya.

Uji validitas dan reliabilitas instrumen ini dilakukan dengan pada kelompok subjek dengan karakteristik yang setara dengan subjek dalam penelitian final. Uji coba dilakukan kepada 50 orang. Data uji coba dianalisis menggunakan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) 23. Ada beberapa kriteria item yang dapat dikatakan memiliki validitas yang baik serta layak dipertahankan, yaitu:



- a. Korelasi item-total positif dan nilainya lebih besar daripada r kriteria yang ditetapkan, yaitu 0.3 maka item dikatakan memiliki validitas tinggi
- b. Item dikatakan memiliki validitas tinggi jika korelasi item-total positif dan nilai koefisien korelasinya lebih besar dari r tabel yang ditetapkan
- c. Item juga dapat dikatakan layak menjadi bagian dari suatu instrument jika nilai *Alpha if item deleted* lebih kecil daripada nilai *Alpha* per faktor/dimensi

Reliabilitas instrumen ditunjukkan dengan koefisien reliabilitas yang besarnya berkisar antara 0-1. Semakin mendekati angka 1 maka reliabilitas tersebut tergolong tinggi (Rangkuti & Wahyuni, 2017). Menurut Guilford (dalam Rangkuti, 2017), ada beberapa kriteria yang ditetapkan untuk interpretasi koefisien reliabilitas, yaitu:

**Tabel 3.5 Kaidah Reliabilitas Guilford**

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
> 0.9	Sangat Reliabel
0.7 – 0.9	Reliabel
0.4 – 0.69	Cukup Reliabel
0.2 – 0.39	Kurang Reliabel
< 0.2	Tidak Reliabel

#### **3.4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Adaptabilitas Karier**

Pada instrumen adaptabilitas karier, dilakukan *expert judgement* sebelum peneliti melakukan uji coba kepada responden. *Expert Judgement* dalam penelitian untuk instrumen ini adalah dosen Psikologi UNJ, yaitu Ibu Rahmadianty Gazadinda, M.Sc, Ibu Dwi Kencana Wulan, M.Psi, dan Ibu Dr. R. A. Fadhallah. Pada proses *expert judgement*, tidak ada item yang dihilangkan pada instrumen ini, namun ada

saran untuk memperbaiki kalimat pada beberapa item. Setelah kalimat pada setiap item diperbaiki, peneliti melakukan uji coba pada 50 responden yang memiliki kriteria setara dengan kriteria sampel penelitian. Uji coba instrumen dilakukan selama satu minggu. Data uji coba instrumen dianalisis menggunakan SPSS 23. Hasil uji coba menunjukkan skor reliabilitas dari dimensi kepedulian karier (*career concern*), pengendalian karier (*career control*), keingintahuan karier (*career curiosity*), dan keyakinan karier (*career confidence*) secara berurutan, yaitu 0.817, 0.790, 0.709, dan 0.783, dengan reliabilitas berstrata sebesar 0.887 yang tergolong reliabel.

Hasil uji validitas pada instrumen adaptabilitas karier menunjukkan bahwa item-item pada dimensi kepedulian karier memiliki skor koefisien korelasi 0.454-0.675, pada dimensi pengendalian karier memiliki skor koefisien korelasi 0.3-0.730, pada dimensi keingintahuan karier memiliki skor koefisien korelasi 0.312-0.589, serta pada dimensi keyakinan karier memiliki skor koefisien korelasi 0.445-0.687. Berdasarkan kaidah validitas item, yaitu item yang berada pada koefisien korelasi  $<0.3$  maka tidak ada item yang gugur pada instrumen ini.

Tabel 3.6 Kisi-Kisi Final Instrumen Adaptabilitas Karier

Dimensi	Indikator	Item (Favorable)	Total Item
<b>Kepedulian Karier</b>	Berorientasi pada masa depan	1, 2, 4	6
	Terlibat dalam mempersiapkan masa depan	3, 5, 6	
<b>Pengendalian Karier</b>	Bersungguh-sungguh dalam membangun karier	7, 10	6
	Bertanggung jawab dalam membangun karier	8, 9, 11, 12	
<b>Keingintahuan Karier</b>	Mengeksplorasi segala kemungkinan yang ada pada keadaan sekitar	13, 14, 15, 16	6
	Mencari informasi mengenai peluang karier	17, 18	
<b>Keyakinan Karier</b>	Yakin memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah	19, 20, 23, 24	6
	Yakin dapat mengaktualisasikan rencana/tujuan hidup	21, 22	
<b>Total</b>			<b>24</b>

#### 3.4.2.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Dukungan Sosial

Pada instrumen dukungan sosial, dilakukan *expert judgement* sebelum peneliti melakukan uji coba kepada responden. *Expert Judgement* dalam penelitian untuk instrument ini adalah dosen Psikologi UNJ, yaitu Ibu Rahmadianty Gazadinda, M.Sc, Ibu Dwi Kencana Wulan, M.Psi, dan Ibu Dr. R. A. Fadhallah. Pada proses *expert judgement*, tidak ada item yang dihilangkan pada instrument ini, namun ada saran untuk memperbaiki kalimat pada beberapa item. Setelah kalimat pada setiap item diperbaiki, peneliti melakukan uji coba pada 50 responden yang memiliki kriteria setara dengan kriteria sampel penelitian. Uji coba instrumen dilakukan selama satu minggu. Data uji coba instrumen dianalisis menggunakan SPSS 23. Hasil uji coba

menunjukkan skor reliabilitas dari dimensi bimbingan (*guidance*), hubungan yang dapat diandalkan (*reliable alliance*), pengakuan positif (*reassurance of worth*), kesempatan untuk mengasuh (*opportunity for nurturance*), kedekatan (*attachment*), dan integrasi sosial (*social integration*) secara berurutan, yaitu 0.756, 0.696, 0.719, 0.660, 0.703, dan 0.722 dengan reliabilitas berstrata sebesar 0.927 yang tergolong sangat reliabel.

Hasil uji validitas pada instrumen dukungan sosial menunjukkan bahwa item-item pada dimensi bimbingan memiliki skor koefisien korelasi 0.485-0.661, dimensi hubungan yang dapat diandalkan memiliki skor koefisien korelasi 0.443-0.536, dimensi pengakuan positif memiliki skor koefisien korelasi 0.371-0.667, dimensi kesempatan untuk mengasuh memiliki skor koefisien korelasi 0.349-0.626, dimensi kedekatan memiliki skor koefisien korelasi 0.304-0.640, serta dimensi integrasi sosial memiliki skor koefisien korelasi 0.339-0.654. Berdasarkan kaidah validitas item, yaitu item yang berada pada koefisien korelasi  $<0.3$  maka ada dua item yang gugur pada instrumen ini, yaitu item 4 dan item 9.

**Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Item Dukungan Sosial**

Dimensi	Item Valid		Item Tidak Valid	Jumlah Item Instrumen
	Favorable	Unfavorable		
<b>Bimbingan</b>	12, 16	3, 19		4
<b>Hubungan yang Dapat Diandalkan</b>	1, 23	10, 18		4
<b>Pengakuan Positif</b>	13, 20	6	9 (unfav)	3
<b>Kesempatan untuk Mengasuh</b>	7	15, 24	4 (fav)	3
<b>Kedekatan</b>	11, 17	2, 21		4
<b>Integrasi Sosial</b>	5, 8	14, 22		4
	<b>Total</b>			<b>22</b>

**Tabel 3.8 Kisi-Kisi Final Instrumen Dukungan Sosial**

Dimensi	Indikator	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
<b>Bimbingan</b>	Hubungan yang memungkinkan diperolehnya nasehat atau informasi	10, 14	3, 17	4
<b>Hubungan yang Dapat Diandalkan</b>	Keyakinan ada orang lain yang dapat diandalkan untuk membantu menyelesaikan masalah	1, 21	8, 16	4
<b>Pengakuan Positif</b>	Pengakuan dari orang lain terhadap kompetensi, keahlian, dan nilai yang dimiliki	11, 18	5	3
<b>Kesempatan untuk Mengasuh</b>	Perasaan bahwa orang lain mengandalkan / membutuhkan dirinya	6	13, 22	3
<b>Kedekatan</b>	Perasaan kedekatan secara emosional dengan orang lain	9, 15	2, 19	4
<b>Integrasi Sosial</b>	Perasaan tergabung dalam kelompok	4, 7	12, 20	4
<b>Total</b>				<b>22</b>

### 3.5. Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil pengumpulan data menggunakan skala adaptabilitas karier dan dukungan sosial akan dianalisa. Teknik analisis data akan dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 23.

### **3.5.1. Uji Statistik**

Dalam penelitian ini, uji statistik yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji normalitas, uji homogenitas, dan uji hipotesis dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 23.

#### **3.5.1.1. Analisis Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Penyajian data ditampilkan melalui tabel, grafik, ataupun diagram lingkaran untuk meninjau nilai modus, median, mean, standar deviasi, dan perhitungan persentase (Sugiyono, 2010).

#### **3.5.1.2. Uji Normalitas**

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data yang akan diolah berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan kolmogorof smirnov. Jika p-value lebih besar dari taraf signikan (0,05) maka data akan berdistribusi normal (Rangkuti & Wahyuni, 2017).

#### **3.5.1.3. Uji Linearitas**

Uji linearitas wajib dilakukan jika pengujian hipotesis akan menggunakan teknik analisis regresi. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23 dengan membandingkan apakah p-value lebih kecil dari taraf signifikansi (0,05) sehingga kedua variabel dalam penelitian ini bersifat linear satu sama lain (Rangkuti & Wahyuni, 2017).

#### **3.5.1.4. Uji Analisis Regresi**

Analisis regresi merupakan teknik pengujian hipotesis penelitian yang dilakukan untuk melihat bagaimana suatu variabel mampu memprediksi variabel

lainnya dan bagaimana arah hubungan sebab akibat antarvariabel yang bersangkutan (Rangkuti & Wahyuni, 2017). Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu dukungan sosial (variabel prediktor) dan adaptabilitas karier (variabel kriterium) sehingga analisis regresi linier satu prediktor digunakan untuk mengolah uji hipotesis. Adapun persamaan regresi linier satu prediktor untuk memprediksi pengaruh variabel prediktor terhadap variabel kriterium adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y: Variabel dependen (kriterium)

a: konstanta

b: koefisien prediktor

X: Variabel independen (prediktor)

### 3.5.2. Perumusan Hipotesis

Rumusan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Ho:  $b = 0$

Ha:  $b \neq 0$

Keterangan:

Ho : Hipotesis nol

Ha : Hipotesis alternatif

b : Koefisien pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier pada *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja.

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier pada *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja.

Ha : Terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier pada *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Responden Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data dari 358 responden yang memenuhi kriteria responden penelitian. Kriterianya adalah lulusan perguruan tinggi tahun 2018 atau 2019, laki-laki atau perempuan berusia maksimal 24 tahun, dan baru bekerja full time / *internship* di Jakarta dalam waktu paling lama 1 tahun. Dari hasil analisis data dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 23, data yang dapat diolah sebanyak 354 data karena sebanyak 4 responden merupakan *outlier* (jawaban esktrim). Gambaran karakteristik responden penelitian dijelaskan sebagai berikut:

##### **4.1.1. Gambaran Responden Berdasarkan Usia**

Responden pada penelitian ini merupakan lulusan perguruan tinggi berusia maksimal 24 tahun yang merupakan kategori usia Generasi Z (tahun kelahiran 1995-2012). Persebaran data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1:



**Tabel 4.1. Gambaran Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
<b>19 Tahun</b>	2	0.6%
<b>20 Tahun</b>	2	0.6%
<b>21 Tahun</b>	32	9.0%
<b>22 Tahun</b>	131	37.0%
<b>23 Tahun</b>	134	37.9%
<b>24 Tahun</b>	53	15.0%
<b>Total</b>	354	100%

Berdasarkan tabel 4.1, dapat dilihat bahwa dari 354 responden, responden yang berusia 19 tahun berjumlah 2 orang (0.6%), berusia 20 tahun berjumlah 2 orang (0.6%), berusia 21 tahun berjumlah 32 orang (9.0%), berusia 22 tahun berjumlah 131 orang, (37.0%), berusia 23 tahun berjumlah 134 orang (37.9%), dan berusia 24 tahun berjumlah 53 orang (15.0%).

#### **4.1.2. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Responden pada penelitian ini terdiri dari laki-laki dan perempuan. Persebaran data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2:

**Tabel 4.2. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
<b>Laki-Laki</b>	118	33.3%
<b>Perempuan</b>	236	66.7%
<b>Total</b>	354	100%

Berdasarkan tabel 4.2, dapat dilihat bahwa dari 354 responden, responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 118 orang (33.3%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 236 orang (66.7%).

#### 4.1.3. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden pada penelitian ini merupakan lulusan perguruan tinggi yang terdiri dari beberapa jenjang pendidikan. Persebaran data responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3:

**Tabel 4.3. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
<b>D1</b>	3	0.8%
<b>D3</b>	55	15.5%
<b>D4</b>	11	3.1%
<b>S1</b>	281	79.4%
<b>S2</b>	4	1.1%
<b>Total</b>	354	100%

Berdasarkan tabel 4.3, dapat dilihat bahwa dari 354 responden, responden yang lulus dengan jenjang pendidikan D1 berjumlah 3 orang (0.8%), jenjang pendidikan D3 berjumlah 55 orang (15.5%), jenjang pendidikan S1 berjumlah 281 orang (79.4%), dan jenjang pendidikan S2 berjumlah 4 orang, (1.1%).

#### 4.1.4. Gambaran Responden Berdasarkan Tahun Kelulusan

Responden pada penelitian ini merupakan lulusan perguruan tinggi pada tahun 2018 dan 2019. Persebaran data responden berdasarkan tahun kelulusan dapat dilihat pada tabel 4.4:

**Tabel 4.4. Gambaran Responden Berdasarkan Tahun Kelulusan**

<b>Tahun Kelulusan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
<b>2018</b>	247	69.8%
<b>2019</b>	107	30.2%
<b>Total</b>	354	100%

Berdasarkan tabel 4.4, dapat dilihat bahwa dari 354 responden, responden yang lulus pada tahun 2018 berjumlah 247 orang (69.8%) dan pada tahun 2019 berjumlah 107 orang (30.2%).

#### **4.1.5. Gambaran Responden Berdasarkan Tempat Tinggal**

Responden pada penelitian ini terdiri dari berbagai tempat tinggal. Persebaran data responden berdasarkan tempat tinggal dapat dilihat pada tabel 4.5:

**Tabel 4.5. Gambaran Responden Berdasarkan Tempat Tinggal**

<b>Tempat Tinggal</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
<b>Jakarta</b>	209	59.0%
<b>Bogor</b>	15	4.2%
<b>Depok</b>	42	11.9%
<b>Tangerang</b>	34	9.6%
<b>Bekasi</b>	37	10.5%
<b>Lainnya</b>	17	4.8%
<b>Total</b>	354	100%

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dilihat bahwa dari 354 responden, responden yang tinggal di Jakarta berjumlah 209 orang (59.0%), di Bogor berjumlah 15 orang (4.2%), di Depok berjumlah 42 orang (11.9%), di Tangerang berjumlah 34 orang (9.6%), di Bekasi berjumlah 37 orang (10.5%), dan Lainnya berjumlah 17 orang (4.8%).

#### 4.1.6. Gambaran Responden Berdasarkan Lokasi Kerja

Responden pada penelitian ini terdiri dari berbagai lokasi kerja. Persebaran data responden berdasarkan lokasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.6:

**Tabel 4.6. Gambaran Responden Berdasarkan Lokasi Kerja**

<b>Lokasi Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
<b>Jakarta Utara</b>	30	8.5%
<b>Jakarta Timur</b>	47	13.3%
<b>Jakarta Selatan</b>	145	41.0%
<b>Jakarta Barat</b>	52	14.7%
<b>Jakarta Pusat</b>	80	22.6%
<b>Total</b>	354	100%

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dilihat bahwa dari 354 responden, responden yang bekerja di Jakarta Utara berjumlah 30 orang (8.5%), di Jakarta Timur berjumlah 47 orang (13.3%), di Jakarta Selatan berjumlah 145 orang (41.0%), di Jakarta Barat berjumlah 52 orang, (14.7%), dan di Jakarta Pusat berjumlah 80 orang (22.6%).

#### 4.1.7. Gambaran Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Responden pada penelitian ini terdiri dari berbagai periode lamanya bekerja. Persebaran data responden berdasarkan lamanya bekerja dapat dilihat pada tabel 4.7:

**Tabel 4.7. Gambaran Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja**

<b>Lamanya Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
<b>&lt;1 bulan</b>	31	8.8%
<b>1-3 bulan</b>	84	23.7%
<b>4-6 bulan</b>	104	29.4%
<b>7-9 bulan</b>	57	16.1%
<b>10-12 bulan</b>	78	22.0%
<b>Total</b>	354	100%

Berdasarkan tabel 4.7, dapat dilihat bahwa dari 354 responden, responden yang bekerja kurang dari 1 bulan berjumlah 31 orang (8.8%), 1-3 bulan berjumlah 84 orang (23.7%), 4-6 bulan berjumlah 104 orang (29.4%), 7-9 bulan berjumlah 57 orang (16.1%), dan 10-12 bulan berjumlah 78 orang (22.0%).

## 4.2. Prosedur Penelitian

Pada bagian ini, peneliti akan menjelaskan prosedur penelitian mulai dari persiapan penelitian hingga pelaksanaan penelitian.

### 4.2.1. Persiapan Penelitian

Peneliti mulai melakukan persiapan penelitian dengan menggali fenomena mengenai kehadiran Generasi Z di dunia kerja sekitar tiga tahun belakangan ini. Generasi Z merupakan orang-orang yang lahir antara tahun 1995-2012. Generasi Z memiliki karakteristik yang unik dalam mengembangkan kariernya. Ketika selesai

menempuh pendidikan di bangku kuliah, Generasi Z menjadi *Fresh Graduates* yang mulai memasuki dunia kerja dan akan menghadapi berbagai tantangan baru dalam perkembangan kariernya. Dalam mengatasi tantangan dunia kerja, peneliti memfokuskan penelitian ini untuk mencari tahu lebih dalam mengenai kesiapan dan kemampuan *Fresh Graduates* Generasi Z saat memenuhi tanggung jawab perannya pada masa transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Hal ini dikenal dengan sebutan adaptabilitas karier.

Variabel adaptabilitas karier menjadi fokus penelitian dalam memahami lebih mendalam mengenai *Fresh Graduates* Generasi Z saat menghadapi dunia kerja. Selanjutnya, peneliti mencari tahu mengenai apa yang menjadi kebutuhan Generasi Z dalam pekerjaannya dan faktor yang memengaruhi adaptabilitas karier. Peneliti menemukan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu hal yang mendukung adaptabilitas karier dalam diri individu, dalam hal ini Generasi Z yang baru bekerja. Oleh karena itu, peneliti menetapkan dukungan sosial sebagai variabel independen dalam penelitian ini. Peneliti berdiskusi dengan dosen pembimbing mengenai variabel psikologis yang akan diteliti berdasarkan informasi dari berbagai referensi, kemudian dosen pembimbing menyetujui variabel psikologis tersebut untuk diteliti.

Setelah menetapkan variabel penelitian, peneliti mencari instrumen penelitian untuk mengukur adaptabilitas karier dan dukungan sosial pada responden penelitian ini. Peneliti menemukan beberapa instrumen penelitian dan mendiskusikannya dengan dosen pembimbing. Melalui berbagai analisa dan pertimbangan yang dilakukan serta persetujuan dari dosen pembimbing, peneliti akhirnya menentukan instrumen penelitian adaptabilitas karier menggunakan instrumen *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) yang dikembangkan oleh Savickas & Porfeli (2012) dan instrumen *Social Provisions Scale* (SPS) yang dikembangkan oleh Cutrona & Russell (1987) berdasarkan teori Weiss (1974).

Peneliti melakukan proses penerjemahan (*translate* dan *back translate*) instrumen *Career Adapt-Abilities Scale Social* dan *Social Provisions Scale* ke jasa translator. Kemudian, peneliti melanjutkan ke proses *expert judgment* instrumen pada

beberapa dosen Psikologi Universitas Negeri Jakarta. Saran-saran dari beberapa dosen tersebut terkait kalimat pada setiap item instrumen dipertimbangkan dan dilakukan perbaikan kalimat oleh peneliti. Setelah kalimat diperbaiki, peneliti melakukan uji coba instrumen kepada 50 orang yang memiliki karakteristik serupa dengan kriteria responden penelitian. Instrumen penelitian ini terdiri dari 24 item pada instrumen *Career Adapt-Abilities Scale Social* dan 24 item pada instrumen *Social Provisions Scale*. Hasil analisis validitas item menunjukkan bahwa instrumen *Career Adapt-Abilities Scale Social* tidak ada item yang gugur dan ada 2 item yang gugur pada instrumen *Social Provisions Scale*. Instrumen yang telah dianalisis akan digunakan untuk pengambilan data penelitian di lapangan.

#### **4.2.2. Pelaksanaan Penelitian**

Peneliti melakukan pengambilan data penelitian menggunakan kuesioner di *google form* yang disebarakan melalui berbagai media *online* dengan mencantumkan email peneliti yang dapat dihubungi responden jika ada hal yang ingin disampaikan oleh responden. Peneliti juga melakukan perbincangan langsung dengan responden penelitian melalui Whatsapp untuk meminta kesediaan partisipasi, menjelaskan cara pengisian kuesioner, dan memastikan bahwa orang tersebut sesuai kriteria responden penelitian ini. Pengambilan data berlangsung kurang lebih 10 hari mulai tanggal 16 Juli 2019. Dari hasil penyebaran kuesioner, peneliti mendapatkan data mentah dari 358 responden penelitian.

Data keseluruhan yang telah didapatkan tersebut diolah dan dianalisis oleh peneliti dengan menggunakan SPSS versi 23. Sebelum melakukan uji statistik dan uji hipotesis, peneliti menyesuaikan jawaban responden dengan kaidah skor yang telah ditetapkan pada setiap instrumen penelitian, baik untuk item *favorable* maupun *unfavorable*. Setelah skor diolah sesuai dengan kaidah skor, peneliti kemudian melakukan uji analisis data.

### 4.3. Hasil Analisis Data Penelitian

Pada bagian ini, peneliti akan menjelaskan hasil analisis data penelitian yang terdiri dari data deskriptif responden, hasil uji normalitas, uji linearitas, uji korelasi, dan uji analisis regresi.

#### 4.3.1. Variabel Adaptabilitas Karier

##### 4.3.1.1. Data Deskriptif Adaptabilitas Karier

Data deskriptif adaptabilitas karier pada *Fresh Graduates* Generasi Z dengan responden sebanyak 354 orang diolah dengan SPSS versi 23 dan disajikan pada hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.8. Distribusi Deskriptif Variabel Adaptabilitas Karier**

Pengukuran Statistik	Nilai
Mean	88.29
Median	88
Modus	94
Standar Deviasi	12.939
Varians	167.421
Skewness	0.155
Kurtosis	-0.323
Range	60
Minimum	60
Maksimum	120
Sum	31256



Penjelasan pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa variabel adaptabilitas karier memiliki mean 88.29, median 88, modus 94, standar deviasi 12.939, varians 167.421, nilai minimum 60 dan nilai maksimum 120.

#### 4.3.1.2. Kategorisasi Skor Adaptabilitas Karier

Kategorisasi variabel adaptabilitas karier pada penelitian ini terbagi menjadi dua kategori, yaitu Tinggi dan Rendah. Kategorisasi skor adaptabilitas karier menggunakan perhitungan mean teoritik dengan hasil perhitungan mean teoritik sebesar 72. Penjelasan mengenai pembagian kategori variabel adaptabilitas karier sebagai berikut:

Tinggi :  $X > \text{Mean Teoretik}$

Rendah:  $X \leq \text{Mean Teoretik}$

**Tabel 4.9. Kategorisasi Skor Adaptabilitas Karier**

Kategorisasi	Jumlah	Persentase
Rendah	38	10.73%
Tinggi	316	89.27%

Penjelasan pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa dari 354 responden, terdapat 38 responden (10.73%) memiliki adaptabilitas karier yang tergolong rendah dan 316 responden (89.27%) memiliki adaptabilitas karier yang tergolong tinggi.

#### 4.3.2. Variabel Dukungan Sosial

##### 4.3.2.1. Data Deskriptif Variabel Dukungan Sosial

Data deskriptif dukungan sosial pada *Fresh Graduates* Generasi Z dengan responden sebanyak 354 orang diolah dengan SPSS versi 23 dan disajikan pada hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.10. Distribusi Deskriptif Variabel Dukungan Sosial**

Pengukuran Statistik	Nilai
Mean	70.13
Median	69
Modus	66
Standar Deviasi	7.753
Varians	60.113
Skewness	-0.20
Kurtosis	0.13
Range	36
Minimum	51
Maksimum	87
Sum	24826

Penjelasan pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial memiliki mean 70.13, median 69, modus 66, standar deviasi 7.753, varians 60.113, nilai minimum 51 dan nilai maksimum 87.

#### **4.3.2.2. Kategorisasi Skor Dukungan Sosial**

Kategorisasi variabel dukungan sosial pada penelitian ini terbagi menjadi dua kategori, yaitu Tinggi dan Rendah. Kategorisasi skor adaptabilitas karier menggunakan perhitungan mean teoritik dengan hasil perhitungan mean teoritik sebesar 55. Penjelasan mengenai pembagian kategori variabel adaptabilitas karier sebagai berikut:

Tinggi :  $X > \text{Mean Teoretik}$

Rendah:  $X \leq \text{Mean Teoretik}$

**Tabel 4.11. Kategorisasi Skor Dukungan Sosial**

Kategorisasi	Jumlah	Persentase
Rendah	14	3.95%
Tinggi	340	96.06%

Penjelasan pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa dari 354 responden, terdapat 14 responden (3.95%) memiliki dukungan sosial yang tergolong rendah dan 340 responden (96.06%) memiliki dukungan yang tergolong tinggi.

#### 4.3.3. Uji Normalitas

Pada penelitian ini, uji normalitas pada dua variabel dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23. Kriteria berdasarkan Kolmogorov-Smirnov adalah apabila nilai  $p$  lebih besar dari  $\alpha$  maka data berdistribusi normal (Rangkuti & Wahyuni, 2017). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan asumsi *Central Limit Theorem* (CLT) oleh Spiegel & Stephens (2007), yaitu data yang memiliki responden penelitian lebih dari 30 dinyatakan berdistribusi normal. Penjelasan hasil uji normalitas ditunjukkan pada Tabel 4.12:

**Tabel 4.12. Uji Normalitas**

Variabel	Nilai p	$\alpha$	Interpretasi Analisis Kolmogorov-Smirnov	Interpretasi asumsi CLT
Adaptabilitas Karier	0.071	0.05	Normal	Normal
Dukungan Sosial	0.000		Tidak Normal	Normal

Penjelasan Tabel 4.12 menunjukkan bahwa dalam interpretasi analisis Kolmogorov-smirnov, nilai  $p$  pada variabel adaptabilitas karier lebih besar dari 0.05,

hal ini berarti data berdistribusi normal, sedangkan nilai p pada variabel dukungan sosial lebih kecil dari 0.05, hal ini berarti distribusi data tidak normal. Namun, peneliti menggunakan asumsi berdasarkan interpretasi *Central Limit Theorem*, yaitu responden penelitian lebih dari 30 maka data diasumsikan berdistribusi normal.

#### 4.3.4. Uji Linearitas

Pada penelitian ini, uji linearitas pada dua variabel dilakukan untuk mengetahui linearitas antara variabel bebas dengan variabel terikat. Kedua variabel dikatakan linear satu sama lain apabila nilai p lebih kecil dari 0.05 (Rangkuti & Wahyuni, 2017). Penjelasan hasil uji normalitas ditunjukkan pada Tabel 4.13:

**Tabel 4.13. Uji Linearitas**

Variabel	Nilai p	$\alpha$	Interpretasi
Adaptabilitas Karier	0.000	0.05	Linear
Dukungan Sosial			

Penjelasan Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai p sebesar 0.000. Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai p lebih kecil dari 0.05, hal ini berarti variabel adaptabilitas karier linear dengan variabel dukungan sosial.

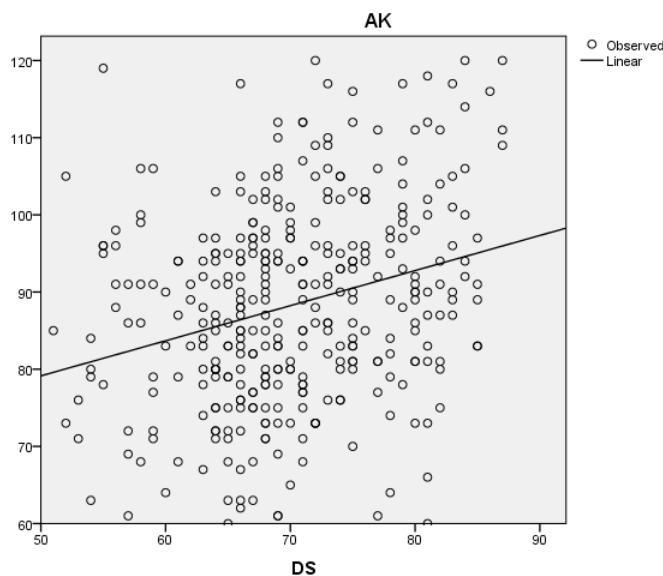
#### 4.3.5. Uji Korelasi

Pada penelitian ini, uji korelasi pada dua variabel dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel adaptabilitas karier dengan variabel dukungan sosial. Uji korelasi dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23. Penjelasan hasil uji normalitas ditunjukkan pada Tabel 4.14:

Tabel 4.14. Uji Korelasi

Variabel	Nilai p	$\alpha$	Interpretasi
Adaptabilitas Karier	0.000	0.05	Terdapat hubungan yang signifikan
Dukungan Sosial	0.000		Terdapat hubungan yang signifikan

Penjelasan Tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil uji korelasi variabel adaptabilitas karier dengan variabel dukungan sosial menyatakan nilai p sebesar 0.000. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa nilai p lebih kecil dari 0.05, hal ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel adaptabilitas karier dengan variabel dukungan sosial. Linearitas antara variabel adaptabilitas karier dengan dukungan sosial dapat dilihat melalui *scatter plot* pada Gambar 4.1 di bawah ini:



Gambar 4.1. Scatter Plot Uji Linearitas

#### 4.3.6. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, uji hipotesis dilakukan dengan teknik analisis regresi satu prediktor, yaitu hanya terdapat satu variabel prediktor untuk memprediksi variabel kriterium. Menurut Dancey & Reidy (2014), analisis regresi dapat dilakukan apabila memenuhi beberapa persyaratan, yaitu:

- a. Jumlah partisipan harus cukup banyak  
 Tabachnick & Fidell (2007) menjelaskan rumus jumlah minimal partisipan yang ideal untuk dapat melakukan analisis regresi sebagai berikut:  $N \geq 50 + 8M$  N: Jumlah Sampel  
 $N \geq 50 + 8(1) \rightarrow 58$  M: Jumlah IV
- b. Dependen Variabel harus berdistribusi normal
- c. Hubungan Independen Variabel dan Dependen Variabel harus linear
- d. Data *Outliers* (skor ekstrem) harus dihilangkan
- e. Data tidak ada multikolinearitas

Berdasarkan persyaratan analisis regresi di atas, hasil uji analisis data menyatakan bahwa semua persyaratan untuk dapat melakukan analisis regresi terpenuhi sehingga peneliti melanjutkan analisis regresi pada penelitian ini dengan SPSS versi 23. Penjelasan hasil perhitungan analisis regresi satu prediktor ditunjukkan pada Tabel 4.15:

**Tabel 4.15. Uji Signifikansi Keseluruhan**

Variabel	Fhitung	Ftabel	Nilai p	$\alpha$	Interpretasi
Adaptabilitas Karier Dukungan Sosial	28.231	3.86	0.000	0.05	Terdapat pengaruh yang signifikan

Hasil uji regresi menunjukkan nilai F hitung sebesar 28.231 dan F tabel untuk sampel yang berjumlah 354 responden dengan taraf signifikansi 5% adalah 3.86, serta

nilai p sebesar 0.000. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa F hitung > F tabel dan nilai  $p < \alpha = 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima serta diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier. Hal ini berarti variabel dukungan sosial dapat digunakan untuk memprediksi adaptabilitas karier.

**Tabel 4.16. Uji Persamaan Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
f (Constant)	56.403	6.039		9.341	0.000
Dukungan Sosial	0.455	0.086	0.272	5.313	0.000

*Dependen Variabel: Adaptabilitas Karier*

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dibuat persamaan regresi, yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$\text{Adaptabilitas Karier} = 56.403 + (0.455) \text{ Dukungan Sosial}$$

Keterangan:

Y = Variabel kriterium (adaptabilitas karier)

a = bilangan konstan

b = koefisien prediktor

X = Variabel prediktor (dukungan sosial)

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dilihat bahwa bilangan konstan variabel adaptabilitas karier tanpa dipengaruhi oleh dukungan sosial adalah 56.403. Apabila terjadi pengaruh dari dukungan sosial maka nilai bilangan konstan dari adaptabilitas karier akan mengalami kenaikan sebesar satu satuan, yaitu sebesar 56.403.

**Tabel 4.17. Model Summary**

<b>Variabel</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>
Adaptabilitas Karier	0.272	0.074	0.072
Dukungan Sosial			

Berdasarkan tabel *model summary* di atas, dapat diketahui besar pengaruh (*R Square*) variabel dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier adalah 0.074 (7.4%). Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial memengaruhi adaptabilitas karier sebesar 7.4% dan sisanya 92.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

#### **4.3.7. Data Tambahan**

Pada subbab ini, peneliti ingin melihat gambaran orang-orang yang mendukung responden belakangan ini.

**Tabel 4.18. Gambaran Orang-Orang yang Mendukung Responden**

<b>Relasi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
<b>Orang Tua</b>	315	88.98%
<b>Saudara</b>	152	42.94%
<b>Teman</b>	246	69.49%
<b>Pasangan</b>	131	37.00%
<b>Atasan (kerja)</b>	78	22.03%
<b>Rekan Kerja</b>	148	41.80%
<b>Tetangga</b>	7	1.98%



Berdasarkan tabel di atas, dari 354 responden, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki orang tua yang mendukungnya sebanyak 315 responden (88.94%), saudara yang mendukungnya sebanyak 152 responden (42.94%), pasangan yang mendukungnya sebanyak 131 responden (37.00%), atasan kerja yang mendukungnya sebanyak 78 responden (22.03%), rekan kerja yang mendukungnya sebanyak 148 responden (41.8%), dan tetangga yang mendukungnya sebanyak 7 responden (1.98%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa orang yang paling banyak mendukung responden adalah orang tua dan yang paling sedikit mendukung responden adalah tetangga.

#### **4.4. Pembahasan**

Penelitian ini menguji pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier pada *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja. Peneliti melakukan pengujian hipotesis dengan analisis regresi satu prediktor pada 354 responden yang memiliki karakteristik sesuai kriteria. Uji analisis regresi dilakukan melalui perbandingan nilai  $p$  dengan  $\alpha = 0.05$  serta  $F$  hitung dengan  $F$  tabel = 3.86. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $p$  (sig) sebesar 0.000 dan  $F$  hitung sebesar 28.231. Hal ini berarti nilai  $p < \alpha$  dan  $F$  hitung  $> F$  tabel. Dengan demikian, peneliti memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier pada *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja. Arah hubungan yang ditunjukkan bersifat positif, yang berarti semakin tinggi dukungan sosial pada responden, semakin tinggi adaptabilitas kariernya, begitu pula sebaliknya, jika semakin rendah dukungan sosial pada responden rendah, semakin rendah adaptabilitas kariernya.

Hasil uji analisis kedua variabel penelitian ini sesuai dengan gambaran kondisi responden. Dari data keseluruhan pada 354 responden, hasil analisis data menunjukkan bahwa 10.73% responden memiliki adaptabilitas karier yang rendah dan 89.27% responden memiliki adaptabilitas karier yang tinggi. Pada variabel dukungan sosial, 3.95% responden memiliki dukungan sosial yang rendah dan

96.06% responden memiliki dukungan sosial yang tinggi. Hal ini berarti *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja sebagian besar memiliki dukungan sosial yang tinggi diikuti dengan adaptabilitas karier yang sebagian besar tinggi pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa individu dengan dukungan sosial yang tinggi akan memiliki adaptabilitas karier yang tinggi (Hastoprojokusumo, 2016; Indianti, 2015; Wang & Fu, 2015; Tian & Fan, 2014).

Penelitian ini menemukan bahwa semakin tinggi dukungan sosial pada individu maka semakin tinggi adaptabilitas karier dalam dirinya. Wang & Fu (2015) mengatakan bahwa dukungan sosial penting dalam membantu individu mengatasi lingkungan karier yang kompetitif. Ketika dihadapkan dengan perubahan dalam masa transisi dari pendidikan ke pekerjaan, lulusan perguruan tinggi sangat membutuhkan dukungan untuk membangun rasa percaya diri dalam menangani tugas-tugas yang berhubungan dengan karier. Bluestein, dkk. (2000, dalam Ghosh & Fouad, 2017) berpendapat bahwa dukungan sosial mengacu pada sumber daya yang memengaruhi bagaimana individu membentuk dan mengejar pilihan kariernya. Dukungan sosial memengaruhi adaptabilitas karier karena *support system* dapat memberikan kesempatan kepada individu untuk mengambil keputusan karier yang lebih konkret dan eksplorasi identitas pekerjaan (Lent, dkk., 1999, dalam Ghosh & Fouad, 2017). Dukungan sosial dari berbagai pihak secara signifikan berkontribusi dalam adaptabilitas karier, hal ini berarti individu yang mendapatkan dukungan lebih menunjukkan level yang lebih tinggi pada adaptabilitas karier. Adapun jenis dukungan yang dibutuhkan, seperti bimbingan terkait informasi dunia kerja, bantuan dalam menyelesaikan masalah, penghargaan atas kompetensi diri, perasaan dibutuhkan orang lain, kedekatan dengan orang lain, serta perasaan tergabung dalam kelompok. Berbagai dukungan ini penting untuk diperoleh *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja untuk mendorongnya mampu bertahan menghadapi berbagai tantangan dunia kerja.

Hasil uji analisis regresi menyatakan bahwa dukungan sosial memberikan pengaruh sebesar 7.4% terhadap adaptabilitas karier dalam diri individu. Ada 92.6% faktor lain yang memengaruhi adaptabilitas karier namun tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut Hirschi (2009), faktor-faktor yang memengaruhi adaptabilitas karier, yaitu usia, gender, pengalaman kerja, keluarga, institusi pendidikan, dan status sosial ekonomi. Kepribadian juga merupakan faktor yang memengaruhi adaptabilitas karier, seperti *proactive personality* (Chong & Leong, 2017) serta *extraversion*, *conscientiousness*, *openness to experience*, dan *agreeableness* (Rottinghaus, dkk., 2005). Penelitian yang dilakukan oleh Indianti (2015) menyatakan bahwa pengaruh regulasi diri dalam belajar lebih besar daripada dukungan sosial orang tua, dosen, dan teman sebaya terhadap adaptabilitas karier. Dengan demikian, faktor-faktor lain yang telah diutarakan tersebut dapat memberikan pengaruh bagi *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja dalam mengembangkan adaptabilitas karier pada dirinya.

Berdasarkan hasil analisis data tambahan dalam penelitian, diketahui bahwa orang yang paling banyak mendukung responden adalah orang tua. Hal ini menunjukkan bahwa peran orang tua sangat penting dalam membantu *Fresh Graduates* Generasi Z untuk mengembangkan adaptabilitas karier. Penelitian terdahulu (Santos & Coimbra, 2000, dalam Asmarani, 2015) menunjukkan bahwa keluarga, khususnya orang tua, merupakan faktor yang memengaruhi kematangan karier individu. Orang tua dapat menjadi sumber informasi anak dengan memberi nasehat, berdiskusi, dan memberikan petunjuk dengan model yang ditunjukkan oleh orang tua. Selanjutnya, hasil menunjukkan jumlah relasi terbanyak setelah orang tua secara berurutan adalah teman, saudara, rekan kerja, pasangan romantis, atasan kerja, dan tetangga. Kenny & Bledsoe (2005, dalam Ghosh & Fouad, 2017) menemukan bahwa lulusan perguruan tinggi yang memiliki lebih banyak dukungan dari keluarga, teman, pengajar, dan teman sebaya melaporkan tingkat adaptabilitas karier yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa teman, saudara, rekan kerja, pasangan romantis, atasan kerja, dan tetangga juga berperan penting untuk memberikan dukungan sosial bagi *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja dalam meniti karier.

#### **4.5. Keterbatasan Penelitian**

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti mengalami beberapa kendala dalam memperoleh data terkait jumlah populasi *Fresh Graduates* yang baru bekerja di Jakarta. Peneliti hanya mendapatkan data Buku Statistik Pendidikan Tinggi 2018 dari Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti) terkait banyaknya lulusan perguruan tinggi pada tahun 2018. Selain itu, peneliti menyebarkan kuesioner penelitian secara *online* melalui *google form* sehingga peneliti tidak dapat berinteraksi secara tatap muka untuk melihat kondisi responden dan penyebaran data responden cenderung kurang merata dari setiap data demografi, seperti jenis kelamin, usia, dan lain sebagainya.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan pengolahan data dan uji analisis data yang diperoleh dari 354 responden, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier pada *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja. Pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier sebesar 7.4%. Ada 92.6% faktor lain yang dapat memengaruhi adaptabilitas karier yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **5.2. Implikasi**

Penelitian ini memperluas penelitian terdahulu mengenai peran positif dukungan sosial dalam mengembangkan adaptabilitas karier individu. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karier pada *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja. Hal ini berarti semakin tinggi dukungan sosial, semakin tinggi pula adaptabilitas karier dalam diri *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi untuk pengembangan atau peningkatan adaptabilitas karier bagi *Fresh Graduates* dalam menghadapi masa transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Adaptabilitas karier menjadi suatu hal yang penting untuk ditingkatkan karena merupakan strategi yang diperlukan bagi para pekerja, khususnya *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja, untuk mengatasi pengembangan karier mereka. Adaptabilitas karier dapat membantu para pekerja dalam menanggapi situasi yang berbeda. Beberapa penelitian terdahulu telah

menunjukkan bahwa adaptabilitas karier dapat mempercepat proses penyesuaian terhadap aturan, rekan, dan lingkungan kerja yang baru serta meraih kesuksesan karier. Selain itu, adaptabilitas karier berkorelasi secara negatif dengan *turnover intentions* yang juga merupakan salah satu permasalahan pekerja muda di tempat kerja belakangan ini. Dengan meningkatnya adaptabilitas karier dalam diri *Fresh Graduates* Generasi Z, diharapkan dapat menurunkan *turnover intentions* serta membantu dalam mencapai kesuksesan kerja

Dalam menangani kesulitan dan tantangan dalam dunia kerja, individu membutuhkan dukungan dari orang-orang di sekitarnya. Hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap adaptabilitas karier individu. Individu membutuhkan lingkungan sosial maupun lingkungan kerja yang mendukungnya dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun jenis dukungan, yaitu bimbingan terkait informasi dunia kerja, bantuan dalam menyelesaikan masalah, penghargaan atas kompetensi diri, perasaan dibutuhkan orang lain, kedekatan dengan orang lain, serta perasaan tergabung dalam kelompok. Dukungan sosial dapat membantu pekerja muda, dalam hal ini *Fresh Graduates* Generasi Z, untuk secara efektif mengelola tanggung jawabnya dalam masa transisi di tengah lingkungan kerja. Oleh karena itu, *Fresh Graduates* Generasi Z sebaiknya secara aktif mencari koneksi sosial dan memanfaatkan dukungan sosial untuk meningkatkan adaptabilitas karier selama masa transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja.

Ketika dihadapkan dengan perubahan kondisi kerja, *Fresh Graduates* Generasi Z membutuhkan sumber daya dukungan untuk mengatasi tugas-tugas dalam tantangan kerjanya. Dukungan sosial dari orang tua, teman, saudara, dan orang terdekat lainnya menjadi hal yang penting dalam meningkatkan adaptabilitas karier dalam dirinya. Orang-orang di sekitar *Fresh Graduates* Generasi Z dan pihak manajemen sumber daya perlu menyoroti pentingnya dukungan sosial bagi mereka. Dalam lingkungan kerja, atasan dan rekan kerja merupakan sumber dukungan sosial yang penting untuk beradaptasi dengan lingkungan yang baru dan memenuhi tanggung jawab pekerjaan yang lebih berat dibandingkan saat menempuh pendidikan.

Hal ini mengingat Generasi Z memiliki sejumlah karakteristik unik dalam meniti karier dan menjalankan perannya di dunia kerja. Pihak manajemen sumber daya atau perusahaan dapat membantu *Fresh Graduates* Generasi Z dengan menciptakan lebih banyak hubungan interpersonal yang berorientasi pada dukungan sosial yang memberikan bimbingan bagi mereka untuk dapat meningkatkan adaptabilitas karier saat memenuhi tanggung jawab pekerjaan. Dukungan sosial yang memadai diharapkan dapat memungkinkan tercapainya kesuksesan dalam masa transisi dari pendidikan ke pekerjaan.

### **5.3. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, saran-saran yang dapat disampaikan, yaitu:

#### **a. Masyarakat**

Dari hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap adaptabilitas karier individu, terutama *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja. Hal ini berarti peran dari orang-orang sekitar, seperti orang tua, saudara, teman, atasan, rekan kerja, dan lainnya, sangat penting untuk mendorong *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja agar mampu menghadapi dunia kerja dengan tanggung jawab yang lebih berat dibandingkan dunia pendidikan. Orang-orang di sekitar atau terdekat perlu menyoroti pentingnya dukungan sosial dan memberikan dukungan yang memadai bagi mereka. Pihak manajemen sumber daya atau perusahaan sebaiknya menciptakan lebih banyak hubungan interpersonal yang berorientasi pada dukungan sosial. Adapun jenis dukungan yang dapat diberikan, seperti bimbingan terkait informasi dunia kerja, bantuan dalam menyelesaikan masalah, penghargaan atas kompetensi diri, perasaan dibutuhkan orang lain, kedekatan emosional, serta perasaan tergabung dalam kelompok.

**b. Fresh Graduates**

Peran sebagai *Fresh Graduates* yang baru bekerja memberikan tantangan yang cukup berat dalam beradaptasi dengan kondisi kerja yang baru dan memenuhi tanggung jawab perkembangan karier saat bekerja. Meskipun tantangan dunia kerja cukup berat, hal tersebut dapat diatasi dengan secara aktif mencari koneksi sosial dan memanfaatkan dukungan yang tersedia dari orang-orang di sekitar. Dengan adanya berbagai dukungan dari orang-orang di sekitar, diharapkan dapat membantu *Fresh Graduates* Generasi Z yang baru bekerja untuk mampu mengatasi tuntutan-tuntutan kerja dan meningkatkan kesiapan menghadapi berbagai situasi kerja serta kemampuan dalam membangun kariernya.

**c. Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini memberikan beberapa catatan untuk penelitian serupa atau penelitian lanjutan. Peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama diharapkan mencari dan mempelajari berbagai referensi terbaru lebih mendalam. Terlebih lagi, topik ini berkaitan dengan Generasi Z yang merupakan generasi yang baru hadir di dunia kerja dengan kemampuan dan kebiasaannya dalam menggunakan teknologi terkini pada aktivitas sehari-hari. Pengambilan data pada penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan secara langsung sehingga dapat melengkapi keterbatasan penelitian ini. Penelitian juga sebaiknya dilakukan pada populasi selain di Jakarta untuk menambah referensi terkait perkembangan karier Generasi Z di wilayah lain atau gambaran kondisi di Indonesia dan menambah informasi pada penelitian ini. Peneliti selanjutnya perlu menganalisa faktor-faktor lain (selain dukungan sosial) yang dapat memengaruhi adaptabilitas karier yang belum dikaji dalam penelitian ini. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan juga dapat melakukan perbandingan adaptabilitas karier pada setiap usia, jenis kelamin, maupun tingkat pendidikan atau melakukan penelitian pada lulusan SMA yang baru bekerja karena hal-hal tersebut juga merupakan faktor yang memengaruhi adaptabilitas karier individu sehingga dapat menggali lebih dalam informasi mengenai adaptabilitas karier pada responden penelitian.



## DAFTAR PUSTAKA

- Addeco. (2015). *Generation Z vs. Millennials*. Retrieved from <http://pages.adeccousa.com/rs/107-IXF-539/images/generation-z-vs-millennials.pdf>
- Alawiyah, A. (2016). Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Kesepian Pada Lansia. *Skripsi*. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Almasitoh, U. H. (2011). Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat. *Jurnal Psikologi Islam*, 63-82.
- Andrea, & dkk. (2016). Y and Z generations at workplaces. *Journal of Competitiveness*, 90-106.
- Angelia, M. (2012). Hubungan Antara Adaptabilitas Karir dan Prestasi Akademik Pada Mahasiswa Universitas Indonesia. *Skripsi*. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Anggraini, dkk. (2016). Hubungan dukungan sosial dengan tingkat stres pada lansia di posyandu bendungan RW 02 desa landung sari kecamatan dau malang. *Jurnal Nursing News*, 1(1), 51-61.
- Anisa, I. (2015). Hubungan Future Work Self dan Adaptabilitas Karir Pada Sarjana Baru Universitas Indonesia yang Bekerja. *Skripsi*. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Apollo & Cahyadi, A. (2012). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. *Jurnal Widya Warta*, 02, 255-271.
- Arar, T., & Öneren, M. (2018). Role of talent management in career development of generation Z: A case study of a telecommunication firm. *International Academic Journal of Social Sciences*, 28-44.

- Asmarani, D. A. (2015). Hubungan Keterlibatan Dalam Organisasi Kemahasiswaan dan Adaptabilitas Karir Lulusan Sarjana Universitas Indonesia yang Baru Bekerja. *Skripsi*. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Bahtiar, F. & Septarini, B. G. (2015). Hubungan core self-evaluation dengan career adaptability pada karyawan pt semen indonesia (persero) tbk, perusahaan cabang gresik. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 4(2), 291-297.
- Bejtkovský, J. (2016). The current generations: The baby boomers, x, y, and z in the context of human capital management of the 21<sup>st</sup> century in selected corporations in the czech republic. *Literia Scripta*, 9, 25-45.
- Berkup, S. B. (2014). Working with generations x and y in generation z period: Management of different generations in business life. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(19), 218-229.
- Bulkhaini, D. (2015). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kecemasan dalam Menghadapi SBMPTN. *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Chan, S., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*.
- Chong, S. & Leong, F. T. L. (2015). Antecedents of Career Adaptability in Strategic Career Management. *Journal of Career Assesment*, 1-13.
- Christina, M. (2016). Generation Z and its perception of work. *Cross-Cultural Management Journal*, 47-54.
- Coetzee, M., & Stoltz, E. (2015). Employees' satisfaction with retention factor: Exploring the role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 83-91.
- Cohen, S., & McKay, G. (1984). Social support, stress, and the buffering hypothesis: A theoretical analysis. In A. Baum, S. Taylor, & J. Singer, *Handbook of Psychological and Health* (pp. 253-267). NJ: Hillsdale.

- Cohen, S. & Hoberman, H. M. (1983). Positive Events and Social Supports as Buffers of Life Change Stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 1983, 13(2), pp. 99-125.
- Creed, P., Fallon, T., & Hood, M. (2008). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concern in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 219-229.
- Creed, Macpherson, & Hood. (2011). Predictors of “new economy” career orientation in an Australian sample of late adolescents. *Journal of Career Development*, 369-389.
- Cutrona, C., & Russell, D. (1987). The provisions of social relationships and adaptation to stress. *Advances in Personal Relationships*, 37-67.
- Dancey, C. P. & Reidy, J. (2014). *Statistics Without Maths For Psychology 6<sup>th</sup> Edition*. United Kingdom: Pearson Education Limited.
- Fawehinmi, O. O. & Yahya, K. K. (2018). Investigating the Linkage Between Proactive Personality and Social Support on Career Adaptability Amidst Undergraduate Students. *Journal of Bussiness and Social Review in Emerging Economies*, 4(1), 81-92.
- Fitriyani, P. (2018). Pendidikan karakter bagi generasi z. *Konferensi Nasional Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah Aisiyiah*, 307-314.
- Fratricová, J. & Kirchmayer. (2018). Barriers to work motivation of generation z. *Journal of Human Resource Management*, 21, 28-39.
- Ghosh, A., & Fouad, N. (2017). Career adaptability and social support among graduating college seniors. *The Career Development Quarterly*, 278-283.
- Giraud, V. M. (2012). *Emotional intelligence and career maturity of millenials in college*. University of Florida.

- Gladding, S. T. (2012). *Konseling: Profesi yang Menyeluruh, Edisi Keenam*. Jakarta: Indeks.
- Goodman, J. (1994). Career adaptability in adults: A construct whose time has come. *The Career Development Quarterly*, 74-84.
- Gunawan, W. (2014). *Adaptabilitas Karier: Strategi Menghadapi Afta dan Memanfaatkan Bonus Demografi*. Jakarta: Universitas Kristen Krida Wacana.
- Grove, N. P. (2008). *A Change in Structure: Meaningful Learning and Cognitive Development in a Spiral Organic Chemistry Curriculum. Disertasi*. Oxford: Miami University.
- Han, H., & Rojewski, J. (2015). Gender-specific models of work-bound Korean adolescents' social supports and career adaptability on subsequent job satisfaction. *Journal of Career Development*, 149-164.
- Hardianto, Y., & Sucihayati, R. (2018). Hubungan adversity quotient dengan career adaptability pada koas angkatan 2015 FKG "X" di RSGM. *Jurnal Psibemetika*, 79-90.
- Hasfi, N. (2014). *Sejarah perkembangan internet sebagai wadah keberadaan cyber media*. Universitas Terbuka, Jakarta, 1-40.
- Hastoprojokusumo, M. B. (2016). *Pengaruh Perceived Social Support Pada Career Adaptability Mahasiswa Tingkat Akhir. Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Sanatha Dharma
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 145-155.
- Holmes, A., & Collins, L. (2017). Career planning and curriculum integration: Millennials on the "lost" coast. *Career and Curriculum Connections: Integration Career Education Across The Disciplines*.

- Hunt, J. E., & dkk. (2018). Is medical education ready for generation z. *Journal of Graduate Medical Education*, 378-381.
- Indianti, W. (2015). Dukungan Sosial dan Regulasi Diri Dalam Belajar Untuk Membangun Adaptabilitas Karir Pada Mahasiswa Baru Universitas Indonesia. Disertasi. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- JobsDB. (2014). Saya Bukan Fresh Graduate Lagi. Retrieved from <https://id.jobsdb.com/id-id/articles/saya-bukan-fresh-graduate-lagi>
- Johnston, C., dkk. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 437-449.
- Kardafi, M., & Rakhmawati, L. (2017). Pengaruh adaptabilitas karir terhadap kepuasan kerja dengan older worker age dan motivasi kerja sebagai pemoderasi pada pegawai universitas syiah kuala. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 178-201.
- Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia. (2018). Buku Statistik Pendidikan Tinggi Tahun 2018. Jakarta: Pusdatin Iptek Dikti, Setjen, Kemenristekdikti, 2018.
- Maraya, S. F. A. (2017). Peran Dukungan Sosial Sebagai Moderator Hubungan Antara Stres Pada Perawat Dengan Resiliensi Karier. *Skripsi*. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Mariani, dkk. (2015). Efek modal dan dukungan sosial terhadap kesejahteraan lanjut usia peserta program home care. *Jurnal PKS*, 14(2), 137-148.
- Masuna, K. (2015). Hubungan Antara Locus of Control dan Adaptabilitas Karir Pada Lulusan Sarjana Universitas Indonesia yang Baru Bekerja (Fresh Graduates). *Skripsi*. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

- Millatina, A., & Milda, Y. (2014). Hubungan antara dukungan sosial dengan psychological well-being pada wanita menopause (di RS harapan bunda bandung). *Prosiding Penelitian Sivitas Akademika Unisba*, 300-308.
- Nuha, M. Y. (2016). Model identitas vokasi, kreativitas, dan adaptabilitas karir terkait kesehatan dan keselamatan kerja. *E-Journal Universitas Negeri Yogyakarta*, 354-363.
- Octaryani, M. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial dan Religiusitas Terhadap Resiliensi Pada Petugas Pemadam Kebakaran DKI Jakarta. *Skripsi*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Patton, W. & Lokan, J. (2001). Perspective on donald super's construct of career maturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, No. 1, 31-48.
- Qadri, A., & Murkhana. (2017). Pengaruh kepribadian terhadap keterikatan karir yang dimediasi oleh adaptabilitas karir pada mahasiswa universitas syiah kuala. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 36-46.
- Rangkuti, A. A., & Wahyuni, L. D. (2017). Modul: Analisis data penelitian kuantitatif berbasis *classical test theory* dan *item response theory (Rasch model)*. Jakarta: Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
- Rosulin, R., & Paramita, P. (2016). Hubungan antara hardiness dengan adaptabilitas karir pada siswa SMK kelas XII. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 1-11.
- Rottinghaus, dkk. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Safavi, H., & Karatepe, O. (2018). High-performance work practice and hotel employee outcomes: The mediating role of career adaptability. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 1-61.

- Sangadji, E. M. & Sopiha. (2010). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Sarafino, E., & Smith, T. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial and Interaction 7th Edition*. United States of America: John Wiley, & Sons, Inc.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 247-259.
- Savickas, M., & Porfeli, E. (2012). Career adapt-abilites scale: construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 661-673.
- Schwieger, D., & Ladwig, C. (2018). Reaching and retaining the next generation: Adapting to the expectations of gen Z in the classroom. *Information Systems Education Journal*, 45-54.
- Setiobudi, A. & Herdinata, C. (2018). Difference in enterpreneural intention on generation x, y and z. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 49-58.
- Singh, A., & Dangmei, J. (2016). Understanding the generation z: The future workforce. *South-Asian Journal Multidiciplinary Studies*, 1-5.
- Soelistyowati, T. S. (2009). Peranan Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Penerbang TNI Angkatan Udara. *Tesis*. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Spiegel, M. R. & Stephens, L. J. (2007). *Teori dan Soal-Soal Statistik*, Edisi Ketiga (Wiwit Kastawan & Irzam Harmein, Penerjemah). Jakarta: Erlangga.
- Stillman, D., & Stillman, J. (2017). *Generasi Z memahami karakter generasi baru yang akan mengubah dunia kerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Administrasi (dilengkapi dengan metode R&D)*. Bandung: Alfabeta.

- Sulastiana, M. & Sulistiobudi, R. A. (2017). Psychological readiness & job readiness training: Membangun kesiapan sarjana baru untuk bekerja. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1-18.
- Sulistiani, W. & Handoyo, S. (2017). Career adaptability: The influence of readiness and adaptation success in the education context: a literature review. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 195-205.
- Tian, Y., & Fan, X. (2014). Adversity quotients, environmental variables and career adaptability in student nurses. *Journal of Vocational Behavior*, 251-257.
- Tladinyane, R. & Merwe, M. V. D. (2016). Career adaptability and employee engagement adults employed in an insurance company: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 1-9.
- Wang, & Fu, Y. (2015). Social support, social comparison, and career adaptability: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality*, 649-660.
- Yudhanagara, B. B. H. & Nuriyah, L. (2010). Gambaran persepsi mahasiswa fresh graduate universitas indonesia terhadap kuliah atau bekerja di luar negeri. *Jurnal UI Untuk Bangsa Seri Sosial dan Humaniora*, 91-99.
- Yulianto, J. E. (2016). Komparatif identitas nasional pada remaja generasi Z ditinjau dari intensitas penggunaan internet. *Humanitas*, 149-159.
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 21-30.



## Lampiran 1. Instrumen/Kuesioner Final

### KUESIONER FRESH GRADUATES BARU BEKERJA

Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam.

Perkenalkan, saya Tifany Veronica, mahasiswa Psikologi Universitas Negeri Jakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Psikologi. Melalui kuesioner ini, saya memohon kesediaan Anda untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner dengan lengkap dan jujur sesuai keadaan diri Anda sebab tidak ada jawaban yang benar maupun salah.

Kuesioner ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang karier. Seluruh informasi yang Anda berikan akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Jika ada yang ingin ditanyakan, Anda dapat menghubungi Tifany Veronica melalui email [tifanyveronica@gmail.com](mailto:tifanyveronica@gmail.com). Atas perhatian dan kerjasama Anda, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Tifany Veronica

(1125152543)

**INFORMED CONSENT**

Nama (Inisial) :  
Jenis Kelamin :  
Usia :  
Pendidikan :  
Tahun Kelulusan :  
Tempat Tinggal :  
Jabatan :  
Lokasi Kerja :  
Lamanya Bekerja :  
No. Handphone :

Saya **bersedia** untuk menjadi responden penelitian ini dan mengisi kuesioner dengan benar dan jujur.

(\_\_\_\_\_)

## Kuesioner Adaptabilitas Karier

### Instruksi

Setiap orang menggunakan kekuatan yang berbeda-beda untuk membangun kariernya. Tidak seorang pun yang memiliki karakteristik atau kekuatan yang baik dalam segala hal. Setiap orang menekankan beberapa kekuatan tertentu lebih baik dari yang lain. Silakan nilai seberapa kuat anda telah mengembangkan masing-masing kemampuan berikut menggunakan skala sesuai keterangan di bawah ini:

1 = Tidak Kuat

4 = Sangat Kuat

2 = Agak Kuat

5 = Paling Kuat

3 = Kuat

No.	Pernyataan	TK	AK	K	SK	PK
1.	Saya memikirkan seperti apa masa depan saya nantinya					
2.	Saya menyadari bahwa pilihan saya saat ini menentukan masa depan saya					
3.	Saya mempersiapkan masa depan saya					
4.	Saya menyadari pilihan-pilihan pendidikan dan keterampilan kerja yang harus saya ambil					
5.	Saya merencanakan cara-cara untuk mencapai tujuan saya					
6.	Saya peduli terhadap karier saya					
7.	Saya selalu optimis					
8.	Saya membuat keputusan sendiri					
9.	Saya bertanggung jawab atas tindakan saya					
10.	Saya tetap memegang teguh keyakinan saya					

### Kuesioner Dukungan Sosial

Siapa sajakah relasi Anda yang saling memberikan dukungan dengan Anda belakangan ini? \*Berikan tanda centang (√) pada setiap opsi yang tepat

- |  |   |                                   |
|--|---|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Orang Tua         | <input type="checkbox"/> Teman          | <input type="checkbox"/> Tetangga |
| <input type="checkbox"/> Saudara           | <input type="checkbox"/> Atasan (kerja) |                                   |
| <input type="checkbox"/> Pasangan romantis | <input type="checkbox"/> Rekan kerja    |                                   |

### Instruksi

Dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut, pikirkan tentang hubungan Anda saat ini dengan teman, anggota keluarga, rekan kerja, anggota komunitas/masyarakat, dan sebagainya. Harap tunjukkan sejauh mana setiap pernyataan menggambarkan hubungan anda saat ini dengan orang lain menggunakan skala sesuai keterangan di bawah ini:

1 = Sangat Tidak Setuju

3 = Setuju

2 = Tidak Setuju

4 = Sangat Setuju.

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Ada orang yang dapat saya andalkan untuk membantu saya saat saya benar-benar membutuhkannya				
2.	Saya merasa tidak memiliki hubungan yang dekat dengan orang lain				
3.	Tidak ada seorang pun yang bisa saya ajak bicara guna membimbing saya saat mengalami tekanan				
4.	Ada orang yang menikmati kegiatan sosial yang sama dengan saya				
5.	Orang lain tidak menganggap saya sebagai orang yang kompeten				
6.	Saya merasa bertanggung jawab secara pribadi atas kesejahteraan psikologis ( <i>well-being</i> ) orang lain				
7.	Saya merasa menjadi bagian dari sekelompok orang yang memiliki sikap dan keyakinan yang sama dengan saya				

## Lampiran 2. Data Uji Coba

### Adaptabilitas Karier

3	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	
4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	5	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	4	5	4	3	3	5	4	3	2	
3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	5	3	3	3	4	
4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	2	4	3	2	5	3	4	4	3	3	5	5	3	3	
3	3	2	4	3	5	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	
5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	
3	3	3	2	3	4	4	2	5	5	2	3	3	5	1	2	2	3	2	2	5	5	2	2	
2	3	2	4	2	4	4	3	3	3	2	2	4	4	5	3	3	5	3	4	5	4	3	3	
3	4	5	3	3	4	4	3	5	3	3	4	3	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	
3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
3	3	4	2	2	4	2	3	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	
3	4	4	4	4	5	5	2	4	5	2	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	
3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	5	3	3	
4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	3	5	2	5	2	2	5	2	3	3	4	4	3	3	5	4	1	3	1	2	2	2	
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	
4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	5	3	2	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4	
4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	
4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	2
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	
3	4	4	4	2	4	3	2	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	3	5	2	3	2	3	
5	4	4	3	3	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
2	4	3	3	2	4	3	4	5	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
4	4	3	3	3	5	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3
3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	
4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	3	5	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	

4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4
5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	1	3	5	5	5	5	4	5	3	3	3	5	4	5
2	3	4	4	4	2	2	3	4	2	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	2	
4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	2	3	5	2	3	4	4	4	5	2	4	3	4	3	4	2	3
5	5	5	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4
4	2	3	4	4	4	1	5	5	4	4	4	1	2	5	4	3	3	1	3	2	2	3	3
3	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	2	2	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3
4	3	2	4	4	3	5	3	5	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4
4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	3	4	4	4	3	3
3	4	4	5	3	4	5	3	4	3	2	2	4	5	4	3	3	4	3	4	5	4	2	3
3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4

## Dukungan Sosial

4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4
3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1
3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	3	3	1	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3
3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	3	3	3	2	2	4	3
2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3
4	4	4	3	3	4	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3
3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	1	3	4	1	3	1	2	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3	4	4	1	2	3	1
3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	3	3	4	2	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	1	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	2	4	2	1	1	1	2	3	3	3



### Lampiran 3. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Adaptabilitas Karier

#### Reliability

#### Scale: Career Concern

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	6

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Item1	3.70	.839	50
Item2	3.84	.681	50
Item3	3.60	.881	50
Item4	3.58	.859	50
Item5	3.40	.881	50
Item6	4.10	.763	50

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	18.52	8.663	.668	.769
Item2	18.38	9.465	.653	.778
Item3	18.62	8.893	.570	.791
Item4	18.64	9.337	.493	.808
Item5	18.82	8.436	.675	.766
Item6	18.12	9.904	.454	.814

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.22	12.665	3.559	6



## Reliability

### Scale: Career Control

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	6

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item7	3.34	1.002	50
Item8	3.22	.996	50
Item9	4.10	.789	50
Item10	3.74	.922	50
Item11	3.28	.991	50
Item12	3.60	.881	50

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item7	17.94	12.221	.297	.818
Item8	18.06	9.772	.730	.709
Item9	17.18	11.702	.553	.758
Item10	17.54	10.702	.623	.739
Item11	18.00	11.020	.503	.769
Item12	17.68	11.038	.597	.746

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.28	15.308	3.913	6

## Reliability

### Scale: Career Curiosity

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	6

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item13	3.34	.895	50
Item14	3.40	.926	50
Item15	3.90	.863	50
Item16	3.74	.876	50
Item17	3.66	.872	50
Item18	3.86	.729	50

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item13	18.56	8.292	.352	.698
Item14	18.50	8.378	.312	.712
Item15	18.00	7.755	.501	.651
Item16	18.16	7.525	.544	.637
Item17	18.24	8.186	.393	.685
Item18	18.04	7.958	.589	.633

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.90	10.908	3.303	6

## Reliability

### Scale: Career Confidence

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	6

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item19	3.40	.833	50
Item20	3.78	.815	50
Item21	3.54	.994	50
Item22	3.64	.802	50
Item23	3.34	.772	50
Item24	3.36	.827	50

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item19	17.66	8.311	.687	.712
Item20	17.28	9.308	.468	.766
Item21	17.52	8.704	.445	.779
Item22	17.42	9.024	.547	.748
Item23	17.72	9.104	.558	.745
Item24	17.70	9.031	.521	.754

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.06	12.302	3.507	6

**Reliability****Adaptabilitas Karier (All Item)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	24

## Lampiran 4. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Dukungan Sosial

### Reliability

#### Scale: Guidance

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	4

##### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item3	3.36	.749	50
Item12	3.40	.606	50
Item16	3.44	.644	50
Item19	3.30	.789	50

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item3	10.14	2.613	.564	.694
Item12	10.10	3.071	.519	.719
Item16	10.06	3.037	.485	.734
Item19	10.20	2.327	.661	.634

##### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.50	4.541	2.131	4

## Reliability

### Scale: Reliable Alliance

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.696	4

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item1	3.16	.766	50
Item10	3.30	.763	50
Item18	3.34	.848	50
Item23	3.20	.756	50

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	9.84	3.321	.443	.654
Item10	9.70	3.235	.484	.630
Item18	9.66	2.882	.536	.595
Item23	9.80	3.306	.460	.644

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.00	5.143	2.268	4

## Reliability

### Scale: Reassurance of worth

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	3

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item6	3.36	.749	50
Item13	3.44	.644	50
Item20	3.30	.789	50

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item6	6.74	1.421	.610	.540
Item13	6.66	1.984	.371	.806
Item20	6.80	1.265	.667	.457

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
10.10	3.071	1.753	3

## Reliability

### Scale: Opportunity for Nurturance

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.660	3

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item7	2.60	.728	50
Item15	3.08	.724	50
Item24	3.26	.803	50

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item7	6.34	1.821	.349	.716
Item15	5.86	1.429	.626	.354
Item24	5.68	1.487	.462	.582

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
8.94	3.037	1.743	3



## Reliability

### Scale: Attachment

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	4

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item2	3.22	.954	50
Item11	3.34	.593	50
Item17	3.30	.814	50
Item21	3.06	.913	50

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item2	9.70	3.316	.462	.664
Item11	9.58	4.698	.304	.732
Item17	9.62	3.424	.578	.583
Item21	9.86	2.980	.640	.531

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.92	5.830	2.415	4

## Reliability

### Scale: Social Integration

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	4

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item5	2.94	.652	50
Item8	2.88	.558	50
Item14	3.18	.774	50
Item22	3.18	.661	50

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item5	9.24	2.309	.571	.624
Item8	9.30	2.908	.339	.747
Item14	9.00	1.878	.654	.563
Item22	9.00	2.408	.498	.668

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.18	3.865	1.966	4

**Reliability****Dukungan Sosial (All Item)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	22

## Lampiran 5. Data Mentah Final

### Adaptabilitas Karier

5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
3	4	4	3	3	5	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	5	2	3	3	2	4	4	3	3	3	2	2	4	2	1	4	3	2	2
4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	3	3
3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4
2	4	2	3	1	2	1	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3
4	3	3	2	3	5	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4
4	5	4	5	4	4	3	5	5	3	4	5	2	2	4	3	3	3	1	5	2	2	3	3
3	4	3	3	4	5	4	3	3	3	5	2	3	3	2	3	3	4	3	3	5	5	3	2
5	5	5	3	4	4	4	2	4	3	2	1	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4
5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4
3	3	3	4	3	4	2	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	2	5	5	5	2	2
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	5	3	2	3	3	2	1	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3
5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	4	2	3	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	3	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4
3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	3	4	5	2	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	5	3	3
2	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	5	3	3	5	5	3	4	5	5	5	4	2	4	2	2	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3
3	4	4	3	3	4	2	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3

3	3	4	4	5	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4
4	5	4	4	3	4	2	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	5	4	3	3
4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	2	4
5	4	5	2	4	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	3	2	2	4	1	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
4	3	5	4	4	3	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
4	5	4	3	3	4	3	3	5	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	2	4	2	2	4	2	3	3	2	2	5	4	2	4	2	4	3	2	3	3
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	2	4	5	3	4	4	3	5	5	4	5	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3
5	4	5	3	3	4	3	2	5	3	1	3	4	3	5	5	3	2	4	3	2	2	3	3
5	4	5	3	3	4	3	2	5	3	1	3	4	3	5	5	3	2	4	3	2	2	3	3
3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3
2	5	3	3	2	4	2	2	5	5	3	3	4	2	3	4	4	5	3	4	3	4	3	3
3	5	4	3	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3
5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	2	4	4	5	5	5	3	5	3	4	5	5	3	3
3	4	5	4	5	4	2	3	4	4	3	4	2	2	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4
4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	2	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3	4	3	3
5	5	4	3	2	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4
5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4
3	3	3	2	4	3	4	2	3	3	1	2	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2
5	4	5	3	4	4	3	3	4	5	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	2	1	3	3	1	1	3	2	2	3	4	3	4	3	1	2	2	3	2	3	3	3
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5	2	3	3	4	3	3
2	4	2	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	4	4	2	2
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3

5	3	4	3	5	2	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5
4	4	5	5	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4
3	2	1	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
2	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
3	4	5	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	3	4	1	3	3	1	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3
3	3	2	3	3	4	4	4	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4
2	3	2	4	2	4	1	2	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	2	1
5	5	5	4	4	5	2	2	3	3	1	3	3	3	4	4	2	3	4	5	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3
3	4	4	3	3	5	3	4	5	5	5	4	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	4	5
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2
3	2	2	4	2	3	2	2	3	4	3	4	1	1	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	4
3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	2	3	2	2
4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	2	2	3	4	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	3
3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4
5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	3	2	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4
4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3
4	3	3	4	3	5	3	1	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	3	2	3	3
3	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3
3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	2	3	3	4	2	2
4	5	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3

5	3	4	3	4	5	3	3	4	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4
5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	4	5	4	4	3	5	3	3
5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4
5	4	4	2	3	5	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3
3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3
4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	5	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4
5	3	3	4	4	5	2	2	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	4
4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	2	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	2	2
5	5	5	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4
3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	5	5	4	5	3	5
4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3
4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3
3	5	4	4	4	4	2	2	3	3	4	5	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3
4	4	5	3	3	5	4	2	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3
2	3	2	2	3	4	2	2	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3
5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	4	5	4	3	3	3	4
4	3	4	2	3	4	3	2	2	2	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2
4	5	4	4	3	4	3	2	4	3	2	4	4	2	5	4	4	5	3	4	3	4	3	3
4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4
3	4	4	3	2	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3

5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4
5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	4
4	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	4	4	5	2	4	3	4	4	1	4	5	2	2
5	3	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3
4	3	5	2	5	5	3	2	4	5	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	3	5	2	2
4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	1	2	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3
5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
5	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3
4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
2	3	2	3	2	2	1	3	3	3	2	2	3	1	3	4	3	4	3	4	2	2	2	2
5	5	4	5	5	4	3	3	5	5	3	4	4	3	2	3	3	4	5	5	3	4	5	4
4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	1	2	2	2	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3
4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3
2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	4	4	5	3	4	2	2	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4
3	3	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3
4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	2	4	2	3	3	4	5	4	3	3
4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5
4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
3	4	3	2	2	3	2	3	5	2	2	3	3	3	5	3	3	2	4	3	3	3	2	3
4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3
2	5	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4
4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3
3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3
4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2
2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
5	2	5	4	5	5	5	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4





3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	2	2	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	5	5	5	4	4	3	5	3	3	3
3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
5	4	4	4	4	5	3	3	4	5	3	3	3	2	4	4	4	5	4	3	3	4	4
3	4	3	3	2	2	2	4	3	3	2	4	3	2	4	4	3	2	2	2	1	2	2
5	3	5	3	3	5	2	2	3	3	3	4	4	3	5	5	3	5	3	2	5	5	2
4	3	4	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	5	5	4	3	3	3	3	4	3
4	4	3	3	3	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	3
4	4	3	3	4	5	2	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4
4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	3	5	4	3	4	4	1	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4
3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	3
4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	5	3	5	5	3	4	5	5	4	5	3
4	4	4	3	4	4	2	4	5	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	5	5	3	4	4
3	5	4	3	4	3	4	3	5	4	1	1	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3
5	5	4	4	3	4	3	3	5	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3
5	4	5	3	3	4	5	3	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
2	3	2	4	2	3	2	1	3	3	2	5	2	1	4	4	3	4	3	3	2	3	2
4	3	4	5	3	4	2	3	4	3	4	1	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3
3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	5	2	3	5	4	3	2	3	3	2	2	3
5	3	5	5	5	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4
3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	2	3	3
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	2
4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	3	2	3	4

5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	5	4	5	4	3	2	4	
5	2	3	4	3	4	3	1	4	4	1	3	2	2	4	4	4	3	3	5	4	3	3	3	
3	4	3	5	4	5	3	4	5	4	2	2	5	3	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	
3	2	4	2	3	3	1	1	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	
5	5	5	4	5	3	5	1	5	3	1	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	4	4	2	5	2	5	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	5	
2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	
4	3	5	4	2	5	2	1	4	2	1	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	4	3	2	
3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	
3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	
4	4	4	3	3	5	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	
2	4	3	3	3	4	4	1	5	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
4	3	4	3	5	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	
3	2	4	5	4	4	3	2	5	5	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	
5	3	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	4	5	4	4	5	3	3	4	3	5	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	
4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	1	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	
5	5	3	3	4	4	3	2	3	4	3	5	1	2	5	5	2	3	3	2	2	2	3	3	
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	
3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	3	4	4	3	
3	3	4	5	4	5	5	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	5	3	3
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
5	5	3	3	2	2	2	2	3	2	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	
5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	5	5	5	4	5	3	3	5	4	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	4	2	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	
4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	

4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	
4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3
3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	
5	4	5	3	5	5	3	3	5	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	3
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	1	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	5	5	4	4	5	5	1	5	5	1	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3
3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	2	2
5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3
4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	4	3	3	3	4	3	3
3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	4	3	2	2
4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
3	4	3	2	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2
5	5	4	4	4	5	4	4	5	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4
5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3
3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4
4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	2	3
5	5	5	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	5	2	3	3	3	3	4
3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3
3	2	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	3	4
4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
4	4	5	4	4	5	3	3	4	3	2	4	2	5	4	3	3	4	4	3	4	5	3	3
3	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5
5	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	3	3	3	4
5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
4	3	4	4	3	2	4	2	4	4	1	2	3	4	4	4	2	5	5	4	2	4	4	4
4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	3	3	2	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	2	2	5	5	3	3

3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	2	4	5	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3
4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3
2	2	3	3	3	5	4	2	4	4	4	5	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4
3	5	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3
4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5
4	4	2	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3
5	5	5	3	3	5	4	3	4	2	3	3	3	2	4	4	2	3	2	2	3	5	3	3
2	3	2	3	2	5	3	2	4	2	5	5	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	4	5	3	4	3	3	4	3	5	5	4	5
3	5	4	4	3	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3
4	5	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	5	4	5	3	3	3	4	3	4	4
4	4	4	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	5	4	3	3
5	5	4	5	3	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	5	4	2	5	5	3	3
5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	2	3
5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4



3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2
4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3
3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4
2	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3
4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3
3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2
3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3
4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
3	4	1	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3
3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3
4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3
4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3
4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4





4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3
3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4
3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	1	3	2	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3
4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3
4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4
3	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	1	2	2	3
1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2
3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
4	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3
3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4
3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3
3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4
2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3
2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4
4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4
3	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	3

3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	2	2	4	4	4	2	2	4	2	3	1	1	2	2	3	1	3	1	1	2	3
3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4
1	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	1	2	3	2	1	3	3	3	3	1
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	1	4	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4
3	4	4	2	4	3	3	4	1	1	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3
2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4
3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3
2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2
4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2
4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3
3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4
2	2	2	3	2	4	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2

3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	
4	4	3	4	1	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	4	2	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
3	2	2	4	1	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	4	2	2	3	3	2	2	4	1	1	4	3	
4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	
2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	
3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	
4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	
3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	1	
4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	
3	4	4	3	4	2	3	1	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
3	4	4	3	4	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	
3	4	4	1	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	
4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	
3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	3
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	
3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	
3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	

3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	4	2	3	3	2	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3
3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	1	3	3	4	4	4	4	3	4	
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	
2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
3	3	4	4	3	2	1	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	1	2	4	2
3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
3	3	2	2	1	2	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	3	2	2
4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	1	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3
2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3



3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3
3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	2	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4
4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3
3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3
3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	1	4	3
2	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	1	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	4	4	2	4	1	1	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3
3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2



## Lampiran 6. Data Deskriptif

### Adaptabilitas Karier

#### Frequencies

##### Statistics

AK

N	Valid	354
	Missing	0
Mean		88.29
Median		88.00
Mode		94
Std. Deviation		12.939
Variance		167.421
Skewness		.155
Std. Error of Skewness		.130
Kurtosis		-.323
Std. Error of Kurtosis		.259
Range		60
Minimum		60
Maximum		120
Sum		31256
Percentiles	25	79.00
	50	88.00
	75	96.25



## Adaptabilitas Karier

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	60	2	.6	.6	.6
	61	4	1.1	1.1	1.7
	62	1	.3	.3	2.0
	63	4	1.1	1.1	3.1
	64	2	.6	.6	3.7
	65	1	.3	.3	4.0
	66	1	.3	.3	4.2
	67	2	.6	.6	4.8
	68	5	1.4	1.4	6.2
	69	2	.6	.6	6.8
	70	1	.3	.3	7.1
	71	7	2.0	2.0	9.0
	72	6	1.7	1.7	10.7
	73	10	2.8	2.8	13.6
	74	2	.6	.6	14.1
	75	10	2.8	2.8	16.9
	76	6	1.7	1.7	18.6
	77	6	1.7	1.7	20.3
	78	9	2.5	2.5	22.9
	79	10	2.8	2.8	25.7
	80	14	4.0	4.0	29.7
	81	11	3.1	3.1	32.8
	82	5	1.4	1.4	34.2
	83	16	4.5	4.5	38.7
	84	6	1.7	1.7	40.4
	85	11	3.1	3.1	43.5
	86	11	3.1	3.1	46.6
	87	7	2.0	2.0	48.6
	88	6	1.7	1.7	50.3
	89	10	2.8	2.8	53.1
	90	9	2.5	2.5	55.6
	91	15	4.2	4.2	59.9
	92	8	2.3	2.3	62.1
	93	6	1.7	1.7	63.8
	94	18	5.1	5.1	68.9
	95	13	3.7	3.7	72.6
	96	9	2.5	2.5	75.1
	97	11	3.1	3.1	78.2
	98	5	1.4	1.4	79.7
	99	6	1.7	1.7	81.4
	100	4	1.1	1.1	82.5
	101	4	1.1	1.1	83.6
	102	8	2.3	2.3	85.9
	103	6	1.7	1.7	87.6
	104	2	.6	.6	88.1
	105	8	2.3	2.3	90.4
	106	6	1.7	1.7	92.1
	107	2	.6	.6	92.7
	109	3	.8	.8	93.5
	110	2	.6	.6	94.1
	111	4	1.1	1.1	95.2
	112	5	1.4	1.4	96.6
	114	1	.3	.3	96.9
	116	2	.6	.6	97.5
	117	4	1.1	1.1	98.6
	118	1	.3	.3	98.9
	119	1	.3	.3	99.2
	120	3	.8	.8	100.0
	Total	354	100.0	100.0	

## Dukungan Sosial

### Frequencies

#### Statistics

DS

N	Valid	354
	Missing	0
Mean		70.13
Median		69.00
Mode		66 <sup>a</sup>
Std. Deviation		7.753
Variance		60.113
Skewness		-.020
Std. Error of Skewness		.130
Kurtosis		-.423
Std. Error of Kurtosis		.259
Range		36
Minimum		51
Maximum		87
Sum		24826
Percentiles	25	65.00
	50	69.00
	75	75.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

## DS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	51	1	.3	.3	.3
	52	2	.6	.6	.8
	53	2	.6	.6	1.4
	54	4	1.1	1.1	2.5
	55	5	1.4	1.4	4.0
	56	4	1.1	1.1	5.1
	57	5	1.4	1.4	6.5
	58	6	1.7	1.7	8.2
	59	6	1.7	1.7	9.9
	60	3	.8	.8	10.7
	61	5	1.4	1.4	12.1
	62	3	.8	.8	13.0
	63	11	3.1	3.1	16.1
	64	19	5.4	5.4	21.5
	65	14	4.0	4.0	25.4
	66	27	7.6	7.6	33.1
	67	17	4.8	4.8	37.9
	68	27	7.6	7.6	45.5
	69	21	5.9	5.9	51.4
	70	11	3.1	3.1	54.5
	71	20	5.6	5.6	60.2
	72	11	3.1	3.1	63.3
	73	15	4.2	4.2	67.5
	74	12	3.4	3.4	70.9
	75	17	4.8	4.8	75.7
	76	7	2.0	2.0	77.7
	77	7	2.0	2.0	79.7
	78	9	2.5	2.5	82.2
	79	10	2.8	2.8	85.0
	80	12	3.4	3.4	88.4
	81	11	3.1	3.1	91.5
	82	8	2.3	2.3	93.8
	83	7	2.0	2.0	95.8
	84	6	1.7	1.7	97.5
	85	5	1.4	1.4	98.9
	86	1	.3	.3	99.2
	87	3	.8	.8	100.0
	Total	354	100.0	100.0	

### Lampiran 7. Data Demografi

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19	2	.6	.6	.6
	20	2	.6	.6	1.1
	21	32	9.0	9.0	10.2
	22	131	37.0	37.0	47.2
	23	134	37.9	37.9	85.0
	24	53	15.0	15.0	100.0
	Total	354	100.0	100.0	

#### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	118	33.3	33.3	33.3
	Perempuan	236	66.7	66.7	100.0
	Total	354	100.0	100.0	

#### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D1	3	.8	.8	.8
	D3	55	15.5	15.5	16.4
	D4	11	3.1	3.1	19.5
	S1	281	79.4	79.4	98.9
	S2	4	1.1	1.1	100.0
	Total	354	100.0	100.0	

#### Tahun Kelulusan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2018	247	69.8	69.8	69.8
	2019	107	30.2	30.2	100.0
	Total	354	100.0	100.0	

**Tempat Tinggal**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jakarta	209	59.0	59.0	59.0
	Bogor	15	4.2	4.2	63.3
	Depok	42	11.9	11.9	75.1
	Tangerang	34	9.6	9.6	84.7
	Bekasi	37	10.5	10.5	95.2
	Lainnya	17	4.8	4.8	100.0
	Total	354	100.0	100.0	

**Lokasi Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jakarta Utara	30	8.5	8.5	8.5
	Jakarta Timur	47	13.3	13.3	21.8
	Jakarta Selatan	145	41.0	41.0	62.7
	Jakarta Barat	52	14.7	14.7	77.4
	Jakarta Pusat	80	22.6	22.6	100.0
	Total	354	100.0	100.0	

**Lamanya Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 bulan	31	8.8	8.8	8.8
	1-3 bulan	84	23.7	23.7	32.5
	4-6 bulan	104	29.4	29.4	61.9
	7-9 bulan	57	16.1	16.1	78.0
	10-12 bulan	78	22.0	22.0	100.0
	Total	354	100.0	100.0	

## Lampiran 8. Kategorisasi Skor Variabel

### Adaptabilitas Karier

Jumlah Item Valid	= 24		
Opsi Jawaban	= 5		
Skor Minimum	= $1 \times 24 = 24$		
Skor Maksimum	= $5 \times 24 = 120$		
Mean Teoretik	= $\frac{1}{2} (24 + 120) = 72$		
Tinggi	= $x > \text{mean teoretik}$	→	$x > 72$
Rendah	= $x \leq \text{mean teoretik}$	→	$x \leq 72$

### Dukungan Sosial

Jumlah Item Valid	= 22		
Opsi Jawaban	= 4		
Skor Minimum	= $1 \times 22 = 22$		
Skor Maksimum	= $4 \times 22 = 88$		
Mean Teoretik	= $\frac{1}{2} (22 + 88) = 55$		
Tinggi	= $x > \text{mean teoretik}$	→	$x > 55$
Rendah	= $x \leq \text{mean teoretik}$	→	$x \leq 55$

### Lampiran 9. Uji Normalitas

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
AK	354	100.0%	0	0.0%	354	100.0%
DS	354	100.0%	0	0.0%	354	100.0%

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
AK	.046	354	.071	.991	354	.039
DS	.072	354	.000	.985	354	.001

a. Lilliefors Significance Correction

## Lampiran 10. Uji Linearitas

### Model Description

Model Name		MOD_1
Dependent Variable	1	AK
Equation	1	Linear
Independent Variable		DS
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

### Case Processing Summary

	N
Total Cases	354
Excluded Cases <sup>a</sup>	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

### Variable Processing Summary

	Variables		
	Dependent	Independent	
	AK	DS	
Number of Positive Values	354	354	
Number of Zeros	0	0	
Number of Negative Values	0	0	
Number of Missing Values			
	User-Missing	0	0
	System-Missing	0	0

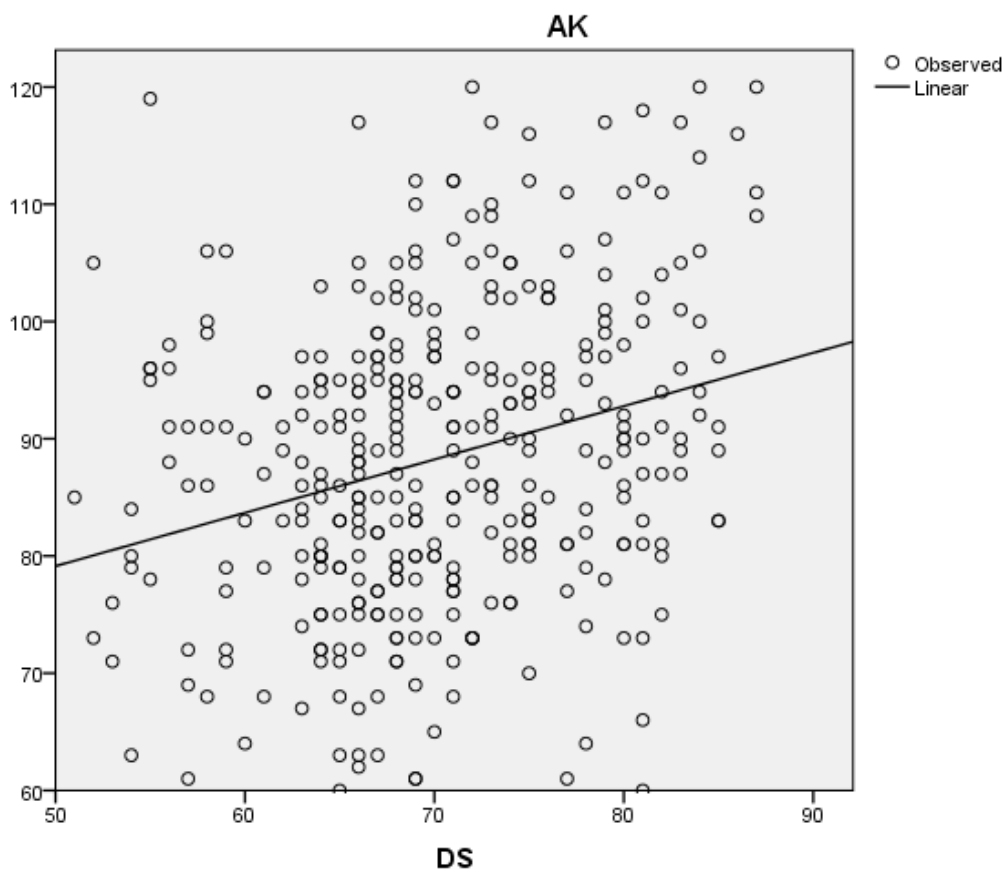
### Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: AK

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.074	28.231	1	352	.000	56.403	.455

The independent variable is DS.





## Lampiran 11. Uji Hipotesis

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
AK	88.29	12.939	354
DS	70.13	7.753	354

### Correlations

		AK	DS
Pearson Correlation	AK	1.000	.272
	DS	.272	1.000
Sig. (1-tailed)	AK	.	.000
	DS	.000	.
N	AK	354	354
	DS	354	354

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DS <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: AK

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.272 <sup>a</sup>	.074	.072	12.467

a. Predictors: (Constant), DS

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4387.958	1	4387.958	28.231	.000 <sup>b</sup>
	Residual	54711.488	352	155.430		
	Total	59099.446	353			

a. Dependent Variable: AK

b. Predictors: (Constant), DS

**Coefficients<sup>a</sup>**

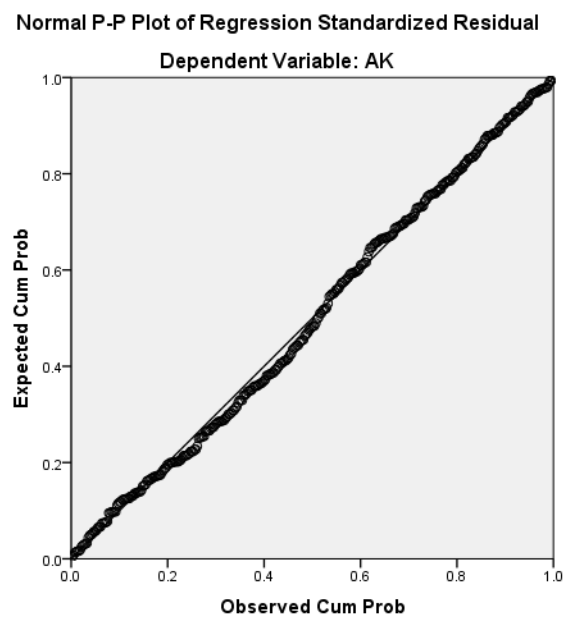
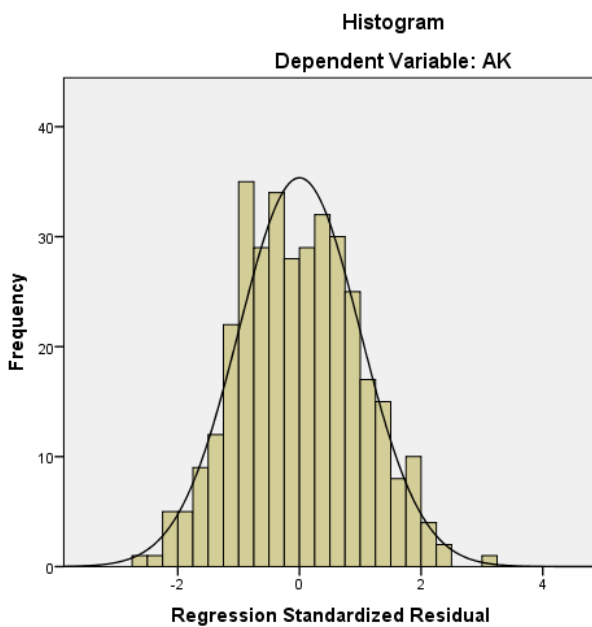
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56.403	6.039		9.341	.000
	DS	.455	.086	.272	5.313	.000

a. Dependent Variable: AK

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	79.59	95.97	88.29	3.526	354
Residual	-33.237	37.586	.000	12.450	354
Std. Predicted Value	-2.467	2.176	.000	1.000	354
Std. Residual	-2.666	3.015	.000	.999	354

a. Dependent Variable: AK




## SARAN-SARAN YANG DISAMPAIKAN OLEH PENGUJI

Nama peserta : Tiffany Veronica  
Nomor registrasi : 1125152543  
Program Studi : Psikologi  
Nama penguji : Wina Pambuhary Sj  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta

No	Isi Saran-Saran
01.	Latar belakang harus dirapin lagi alurnya
02.-	
03.	
04.	
05.	
06.	
07.	
08.	
09.	
10.	

Jakarta, 8 Agustus 2019

Panitia Ujian Skripsi Sarjana  
Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ  
Penguji,

  
.....  
Wina Pambuhary Sj  
NIP. 8812 600018

## SARAN-SARAN YANG DISAMPAIKAN OLEH PENGUJI

Nama peserta : Tiffany Veronica  
Nomor registrasi : 1125152543  
Program Studi : Pendidikan Psikologi  
Nama penguji : Erni Zaki  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta

No	Isi Saran-Saran
01.	<u>Lihat catatan di bawah</u>
02.	
03.	
04.	
05.	
06.	
07.	
08.	
09.	
10.	

Jakarta, Agustus 2019  
Panitia Ujian Skripsi Sarjana  
Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ  
Penguji,



NIP. ....



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI**

Kampus A : Gd. KH. Hasjim Asj'arie Lt. 5, Jln. Rawamangun Muka, Jakarta 13220  
Kampus D : Jl. Halimun No. 2, Kel. Guntur Kec. Setiabudi, Jakarta Selatan  
Telepon : +62 21 8297829 Email : psikologi@unj.ac.id

---

**SURAT PERNYATAAN VALIDASI INSTRUMEN  
EXPERT JUDGEMENT**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Deasyanti, Ph.D  
NIP : 196612072005012001  
Prodi : Psikologi  
Pendidikan Terakhir : S3  
Bidang Keahlian : Psikologi  
No. Handphone : +62 811 890 712

Menyatakan bahwa instrumen "**Dukungan Sosial**" dan "**Adaptabilitas Karier**" yang telah divalidasi: dapat digunakan / perlu perbaikan / tidak dapat digunakan\*

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas kerja samanya diucapkan terima kasih.

Jakarta, 1 Juli 2019  
Validator,

Deasyanti, Ph.D

NIP. 196612072005012001



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**  
**FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI**

Kampus A : Gd. KH. Hasjim Asj'arie It. 5, Jln. Rawamangun Muka, Jakarta 13220  
Kampus D : Jl. Halimun No. 2, Kel. Guntur Kec. Setiabudi, Jakarta Selatan  
Telepon : +62 21 8297829 Email : psikologi@unj.ac.id

**SURAT PERNYATAAN VALIDASI**

**EXPERT JUDGEMENT**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dr. R. A. FADHALLAH .  
NIP : 197901122006042001  
Prodi : Psikologi  
Pendidikan Terakhir : S3  
Bidang Keahlian : Psikologi Industri dan Organisasi  
No. HP : 0853-5900-2593

Menyatakan bahwa instrumen "*Dukungan Sosial*" dan "*Adaptabilitas Karier*" yang telah divalidasi: dapat digunakan / perlu perbaikan / tidak dapat digunakan\*

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas kerja samanya diucapkan terimakasih.

Jakarta, 5 Juli 2019

Validator,

NIP. 197901122006042001



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**  
**FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI**

Kampus A : Gd. KH. Hasjim Asj'arie It. 5, Jln. Rawamangun Muka, Jakarta 13220  
Kampus D : Jl. Halimun No. 2, Kel. Guntur Kec. Setiabudi, Jakarta Selatan  
Telepon : +62 21 8297829 Email : psikologi@unj.ac.id

---

**SURAT PERNYATAAN VALIDASI INSTRUMEN**

***EXPERT JUDGEMENT***

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rahmadianty Gazadinda, M.Sc.  
NIP : 199206161992032038  
Prodi : Psikologi  
Pendidikan Terakhir : S2  
Bidang Keahlian : Research Methodology & Psikometri  
No. Handphone : 0813-6901-3538

Menyatakan bahwa instrumen "**Dukungan Sosial**" dan "**Adaptabilitas Karier**" yang telah divalidasi: dapat digunakan / perlu perbaikan / tidak dapat digunakan\*

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas kerja samanya diucapkan terima kasih.

Jakarta, 8 Juli 2019  
Validator,

Rahmadianty Gazadinda, M.Sc

NIP. 199206161992032038





**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**  
**FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI**

Kampus A : Gd. KH. Hasjim Asj'arie Lt. 5, Jln. Rawamangun Muka, Jakarta 13220  
Kampus D : Jl. Halimun No. 2, Kel. Guntur Kec. Setiabudi, Jakarta Selatan  
Telepon : +62 21 8297829 Email : psikologi@unj.ac.id

**SURAT PERNYATAAN VALIDASI**

**EXPERT JUDGEMENT**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dwi Kencana Wulan, M.Psi  
NIP : 198212122014042001  
Prodi : Psikologi  
Pendidikan Terakhir : S2  
Bidang Keahlian : Psikologi  
No. HP : +62 813 22335482

Menyatakan bahwa instrumen "**Dukungan Sosial**" dan "**Adaptabilitas Karier**" yang telah divalidasi: dapat digunakan / perlu perbaikan / tidak dapat digunakan\*

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas kerja samanya diucapkan terimakasih.

Jakarta, 11 Juli 2019

Validator,

Dwi Kencana Wulan, M.Psi

NIP. 198212122014042001



*Building  
Future  
Leaders*

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI**

Kampus A : Gd. KH. Hasjim Asj'arie Lt. 5, Jln. Rawamangun Muka, Jakarta 13220  
Kampus D : Jl. Halimun No. 2, Kel. Guntur Kec. Setiabudi, Jakarta Selatan  
Telepon : +62 21 8297829 Email : psikologi@unj.ac.id

---

Nomor : 009/UN.39/P/FPPSI/VII/2019  
Hal : Permohonan Surat *Expert Judgement*

2 Juli 2019

**Kepada Yth.  
Ibu R. A. Fadhallah, M.Si  
Di Fakultas Pendidikan Psikologi  
Universitas Negeri Jakarta**

Dengan hormat, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat menerima izin kepada mahasiswa Universitas Negeri Jakarta:

Nama : **Tifany Veronica**  
NIM : **1125152543**  
Program Studi : **Psikologi**  
Fakultas : **Pendidikan Psikologi**  
Tahun Akademik : **2018/2019**  
Untuk : ***Expert Judgement***

Guna mendapatkan *expert judgement* instrumen penelitian untuk tugas akhir dengan judul "***Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Adaptabilitas Karier Pada Fresh Graduates Generasi Z yang Baru Bekerja***". Atas perhatian dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui  
Koordinator Program Studi Psikologi  
Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ

**Mira Ariyani, Ph.D**  
NIP.197512012006042001

Dosen Pembimbing I

**Deasyanti, Ph. D**  
NIP. 196612072005012001



*Building  
Future  
Leaders*

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI**

Kampus A : Gd. KH. Hasjim Asj'arie Lt. 5, Jln. Rawamangun Muka, Jakarta 13220  
Kampus D : Jl. Halimun No. 2, Kel. Guntur Kec. Setiabudi, Jakarta Selatan  
Telepon : +62 21 8297829 Email : psikologi@unj.ac.id

---

Nomor : 1837/UN39.6/P/FPPsi/VII/2019  
Hal : Permohonan *Expert Judgement*

3 Juli 2019

Kepada Yth.  
Ibu Rahmadianty Gazadinda, M.Sc.  
Dosen Program Studi Psikologi  
Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta

Dengan hormat,  
kami mohon kesediaan Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa bernama:

**Nama : Tifany Veronica**  
**NIM : 1125152543**  
**Program Studi : Psikologi**  
**Fakultas : Pendidikan Psikologi**  
**Tahun Akademik : 2018/2019**  
**Untuk : Validasi Instrumen**

Guna mendapatkan expert judgement kuesioner penelitian untuk tugas akhir dengan tema  
**"Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Adaptabilitas Karier Pada *Fresh Graduates*  
Generasi Z yang Baru Bekerja"** atas perhatian dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui  
Koordinator Program Studi Psikologi  
Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ

Dosen Pembimbing I

**Mira Ariyani, Ph.D**  
NIP.197512012006042001

**Deasyanti, Ph.D**  
NIP. 196612072005012001



*Building  
Future  
Leaders*

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI**

Kampus A : Gd. KH. Hasjim Asj'arie Lt. 5, Jln. Rawamangun Muka, Jakarta 13220  
Kampus D : Jl. Halimun No. 2, Kel. Guntur Kec. Setiabudi, Jakarta Selatan  
Telepon : +62 21 8297829 Email : psikologi@unj.ac.id

---

Nomor : 022/UN39.6/P/FPPsi/VII/2019  
Hal : Permohonan *Expert Judgement*

3 Juli 2019

Kepada Yth.  
Ibu Dwi Wulan Kencana, M.Psi  
Dosen Program Studi Psikologi  
Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta

Dengan hormat,  
kami mohon kesediaan Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa bernama:

Nama : Tifany Veronica  
NIM : 1125152543  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Pendidikan Psikologi  
Tahun Akademik : 2018/2019  
Untuk : Validasi Instrumen

Guna mendapatkan expert judgement kuesioner penelitian untuk tugas akhir dengan tema  
"Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Adaptabilitas Karier Pada *Fresh Graduates*  
Generasi Z yang Baru Bekerja" atas perhatian dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui  
Koordinator Program Studi Psikologi  
Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ

**Mira Ariyani, Ph.D**  
NIP.197512012006042001

Dosen Pembimbing I

**Deasyanti, Ph.D**  
NIP. 196612072005012001



Building  
Future  
Leaders

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI**

Kampus A : Gd. KH. Hasjim Asj'arie Lt. 5, Jln. Rawamangun Muka, Jakarta 13220

Kampus D : Jl. Halimun No. 2, Kel. Guntur Kec. Setiabudi, Jakarta Selatan

Telepon : +62 21 8297829 Email : psikologi@unj.ac.id

Nomor : 178/UN39.P/FPPsi/VII/2019  
Hal : Permohonan Izin Penelitian Skripsi

Jakarta, 15 Juli 2019

**Kepada Yth.  
Karyawan dan Intern Perusahaan  
Di Jakarta**

Dengan hormat,

Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta Fakultas Pendidikan Psikologi :

**Nama** : Tifany Veronica  
**NIM** : 1125152543  
**Program Studi** : Psikologi  
**Fakultas** : Pendidikan Psikologi  
**No. HP** : 081314001291

Untuk dapat melakukan pembuatan izin pengambilan data penelitian yang diperlukan dalam rangka memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi dengan judul **"Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Adaptabilitas Karier Pada Fresh Graduates Generasi Z yang Baru Bekerja"**

Atas perhatian dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Koordinator Program Studi Psikologi  
Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ

**Mira Ariyani, Ph.D**  
NIP.197512012006042001

Dosen Pembimbing I

**Deasyanti, Ph.D**  
NIP.197909252002122001

Mengetahui,  
Wakil Dekan I FPPsi UNJ

**Dr. Gungum Gumelar, M.Si**  
NIP. 197704242006041001



Building  
Future  
Leaders

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
FAKULTAS BAHASA DAN SENI  
BEMP SASTRA INGGRIS



Kampus A Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220  
Telp. (62-21) 4895124 Faksimile (62-21) 4895124

SURAT KETERANGAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini selaku penerjemah dari ED Translator :

Nama : Riefky Bagas Alia Jana

Pendidikan : Mahasiswa S1

Pekerjaan : English Department Translator

Menerangkan bahwa telah menerjemahkan alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale* dan *Social Provisions Scale* yang digunakan dalam tugas akhir (skripsi) oleh mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Tifany Veronica

NIM : 1125152543

Fakultas : Fakultas Pendidikan Psikologi

Demikian surat keterangan ini disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 21 Mei 2019



## SURAT KETERANGAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini selaku penerjemah dari PRO TRANSLATION ID :

Nama : Rae Shella Tivani Mareta

Pendidikan : S1 Sastra Inggris

Pekerjaan : Penerjemah

Menerangkan bahwa telah menerjemahkan alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale* dan *Social Provisions Scale* yang digunakan dalam tugas akhir (skripsi) oleh mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Tiffany Veronica

NIM : 1125152543

Fakultas : Fakultas Pendidikan Psikologi

Demikian surat keterangan ini disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 21 Juni 2019



Rae Shella Tivani Mareta

## DAFTAR RIWAT HIDUP



Tiffany Veronica dilahirkan di Jakarta pada tanggal 22 Mei 1997. Peneliti merupakan anak kedua dari tiga bersaudara. Saat ini peneliti tinggal di Utan Kayu Utara, Matraman, Jakarta Timur. Pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh peneliti berawal di SD St. Iganitus Medan tahun 2003-2008 dan Kwitang PSKD Jakarta tahun 2008-2009. Kemudian peneliti melanjutkan jenjang pendidikan ke SMP Negeri 7 Jakarta tahun 2009-2012, lalu ke SMA Negeri 31 Jakarta jurusan IPA tahun 2012-2015. Setelah menyelesaikan bangku SMA, peneliti melanjutkan ke perguruan tinggi di Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta tahun 2015-2019. Pada tahun 2018, peneliti melakukan Program Praktek Kerja Psikologi di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Cabang Ancol di bagian *HR Department* serta magang di Firstasia Consultant sebagai *Intern Assessor* tahun 2019. Kontak peneliti dapat dihubungi melalui email [tifanyveronica@gmail.com](mailto:tifanyveronica@gmail.com).