

Peran Kepribadian *Hardiness* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir

Sofia Nuryanti*, Patrick Karsten Welas

Departemen Psikologi, Universitas Brawijaya, Malang, Jawa Timur, Indonesia

*Penulis korespondensi, Surel: sofia@ub.ac.id

Abstract

Students generally undergo lecture activities to prepare themselves to enter the workforce. However, in reality, many university graduates are still not working. Hardiness personality is often associated with an individual's ability to deal with pressure, in this case, faced by them when entering the world of work. This study aims to determine the role of hardiness personality attributes in predicting work readiness in final-year students. Respondents in this study amounted to 157 final-year students who were collected using the accidental sampling technique. Work readiness is measured by adapting the work readiness scale of Caballero's Work Readiness Scale (WRS) (2011) and personality hardiness is measured by using the Dispositional Resilience Scale or DRS-15 developed by Bartone (2013). Data analysis techniques and hypothesis testing were carried out using a simple linear regression research method using JASP software version 0.16.4. The results showed that hardiness personality played a significant role in predicting work readiness in final-year students, with an effective contribution value of 0.195, or 19.5%.

Keywords: work readiness, hardiness, final-year undergraduate students

Abstrak

Mahasiswa pada umumnya menjalani kegiatan perkuliahan untuk mempersiapkan dirinya dalam memasuki lapangan pekerjaan. Walau demikian, pada kenyataannya masih banyak dari lulusan perguruan tinggi yang belum bekerja. Kepribadian *hardiness* seringkali dikaitkan dengan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan, dalam hal ini dihadapi oleh mereka dalam memasuki dunia kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran atribut kepribadian *hardiness* dalam memprediksi kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir. Responden penelitian ini berjumlah 157 mahasiswa tingkat akhir yang dikumpulkan dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. Kesiapan kerja diukur dengan mengadaptasi skala kesiapan kerja *Work Readiness Scale* (WRS) milik Caballero (2011) dan kepribadian *hardiness* diukur dengan menggunakan skala *Dispositional Resilience Scale* atau DRS-15 yang dikembangkan oleh Bartone (2013). Teknik analisis data serta uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode penelitian regresi linear sederhana dengan menggunakan *software* JASP versi 0.16.4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian *hardiness* berperan signifikan dalam memprediksikan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir, dengan nilai kontribusi efektif sebesar 0.195, atau 19.5%.

Kata Kunci: Kesiapan Kerja, *hardiness*, Mahasiswa Tingkat Akhir

1. Pendahuluan

Sebagai institusi pendidikan, perguruan tinggi di Indonesia diharapkan dapat mengubah dan memperbaiki kualitas SDM yang ada (Baiti dkk., 2017). Hal ini dilakukan melalui media pembelajaran dan praktik kerja lapangan, yang diharapkan dapat membekali para calon sarjana dengan pengalaman serta kualifikasi yang sesuai untuk dapat memasuki pasar kerja. Mahasiswa sendiri diharuskan untuk melalui tahapan pembelajaran teoritis dan praktis sesuai dengan minat dan bakat yang mereka miliki dengan memasuki berbagai pilihan jurusan yang tersedia (Samiun, 2006).

Walaupun demikian, pada kenyataannya masih banyak dari lulusan perguruan tinggi di Indonesia yang belum begitu siap memasuki dunia kerja. Data jumlah pengangguran Indonesia

yang dihimpun Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan bahwa angka pengangguran lulusan perguruan tinggi di Indonesia mencapai angka 8 ratus ribu orang di bulan Februari tahun 2022 (Badan Pusat Statistik, 2022). Tingkat pengangguran *fresh graduate* tersebut menunjukkan bahwa pada kenyataannya masih banyak dari mahasiswa lulusan perguruan tinggi di Indonesia yang masih belum siap memasuki dunia kerja. Ketidaksiapan mahasiswa dalam memasuki lapangan pekerjaan tidak hanya akan menghambat perkembangan potensi dirinya, tapi juga akan menambah jumlah pengangguran dari tingkat perguruan tinggi. Pada selanjutnya akan berdampak pada kredibilitas institusi pendidikan tersebut, serta masyarakat secara keseluruhan.

Pool dan Sewell (2007) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai kemampuan individu dalam melakukan suatu pekerjaan yang mencakup empat aspek, antara lain keahlian, ilmu pengetahuan, pemahaman, dan atribut kepribadian. Keempat aspek tersebut merupakan bekal bagi individu untuk memilih dan memasuki sebuah pekerjaan sehingga dapat meraih kesuksesan. Caballero dkk., (2011) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai sebuah tolak ukur kemampuan seorang lulusan pendidikan tinggi untuk memiliki sikap dan atribut yang mempersiapkan mereka untuk dapat bekerja dan mencapai kesuksesan, yang mencakup karakteristik kepribadian (*personal attributes*), ketajaman organisasi, kompetensi kerja, dan kecerdasan sosial. Kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir tentunya didorong oleh berbagai faktor.

Berdasarkan definisi kesiapan kerja yang dikemukakan oleh Caballero dkk., (2011), kesiapan kerja merupakan suatu kapasitas atau kemampuan individu untuk bekerja yang terdiri atas empat aspek, antara lain karakteristik personal (*Personal Characteristics*), ketajaman organisasi (*Organizational Acumen*), serta kompetensi kerja (*Work Competence*), dan kecerdasan sosial (*Social Intelligence*). Terdapat dua faktor yang memengaruhi kesiapan kerja seorang individu, yakni faktor internal suatu faktor yang berasal dari dalam diri individu, seperti, kepribadian, kreativitas, minat, bakat, intelegensi, dan motivasi. Serta faktor eksternal: faktor yang berasal dari luar diri individu, meliputi peran keluarga, masyarakat, sarana dan prasarana sekolah, informasi dunia kerja, dan pengalaman kerja (Kardimin, 2004).

Berdasarkan paparan di atas, salah satu prediktor individu dalam mempersiapkan kerja adalah variabel kepribadian. Atribut kepribadian sendiri terbilang tidak terhitung banyaknya. Konsep kepribadian *hardiness* pertama kali dicetuskan oleh Kobasa (1979), yang didefinisikan sebagai suatu karakteristik kepribadian yang memungkinkan seseorang untuk bertahan dalam menanggapi situasi di bawah tekanan. Hasel dkk., (2011) menyatakan bahwa kepribadian *hardiness* dapat dipelajari dan dikembangkan oleh individu. Hal tersebut dilakukan dengan membuka diri terhadap tantangan dan hal baru, serta melakukan evaluasi pribadi maupun kelompok. Institusi pendidikan juga dapat turut mengembangkan atribut kepribadian *hardiness* pada mahasiswa dengan mengadakan penyuluhan atau program pelatihan *hardy* yang mana dapat membantu mahasiswa untuk mempersiapkan dirinya dalam menghadapi kelulusan (Hasel dkk., 2011).

Kobasa (1979), *hardiness* sendiri dicirikan dengan 3 komponen utama, antara lain komitmen (vs keterasingan), kontrol (vs ketidakberdayaan), dan tantangan (vs ancaman), yang disebut juga dengan 3Cs: *Commitment*, *Control*, dan *Challenge*. Adapun komponen atau aspek *hardiness* tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut: 1) *Commitment*, kemampuan

seseorang untuk berfokus pada suatu tujuan tanpa menyerah, terlepas dari situasi dan kondisi yang dihadapi, 2) *Control*, keyakinan individu bahwa dirinya memiliki pengaruh dan kendali terhadap lingkungan sekitar mereka dibanding dengan perasaan ketidakberdayaan, dan 3) *Challenge*, kepercayaan individu bahwa perubahan merupakan ciri dari kehidupan, dan bahwa tantangan yang muncul merupakan suatu kesempatan bagi dirinya untuk mengubah diri dibandingkan sebuah ancaman.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa sifat-sifat kepribadian emosional serta kemampuan untuk belajar dan mengajar berperan secara signifikan terhadap kesiapan kerja (Ramadhania & Dewi, 2019), sehingga dapat disimpulkan bahwa atribut kepribadian memiliki hubungan yang tinggi terhadap kesiapan kerja mahasiswa perguruan tinggi. Peneliti menggunakan kepribadian *hardiness* sebagai atribut kepribadian yang menjadi fokus penelitian, dikarenakan karakteristik kepribadian tersebut yang memungkinkan seorang individu untuk melakukan kerja keras demi mengubah situasi yang penuh tekanan menjadi sebuah peluang. Sehingga individu tersebut dapat keluar dari permasalahan yang dirinya hadapi melalui usaha serta kerja keras atas hasil dorongan dari kepribadian yang ia miliki (Maddi, 2013).

Penelitian terdahulu menemukan korelasi positif signifikan pada kedua variabel ini. Terdapat hubungan positif antara kepribadian *hardiness* dengan kesiapan kerja pada siswa sekolah (Tentama dkk., 2019) dan kepribadian *hardiness* dapat digunakan sebagai prediktor kesiapan kerja yang dapat diandalkan pada mahasiswa perguruan tinggi (Van Dyk, 2015; Pasangkin & Huwae, 2022). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa individu yang memiliki kepribadian *hardiness*, antara lain mereka yang mudah tertarik untuk mengerjakan tugas, tidak menyerah pada tekanan, optimis, adaptif dalam membentuk tujuan hidup, fleksibel, dan memiliki manajemen stres yang sangat baik, akan menunjukkan kesiapan kerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki kepribadian *hardy* (Tentama dkk., 2019). Individu perlu memiliki adaptabilitas karir agar dirinya dapat menentukan karir yang dicapai, percaya diri terhadap karir yang dicapai, serta mampu menyelesaikan hambatan dalam berkarir (Pasangkin & Huwae, 2022).

Kesiapan kerja diukur dengan mengadaptasi skala kesiapan kerja Caballero (2011) yang telah ditransadaptasi oleh Mardean (2017) ke dalam bahasa Indonesia. Skala tersebut dikembangkan untuk mengukur kesiapan mahasiswa tingkat akhir dalam memasuki lapangan pekerjaan, dimana individu yang memperoleh total skor tinggi pada skala kesiapan kerja tersebut dapat diartikan memiliki tingkat kesiapan kerja yang tinggi. Kepribadian *hardiness* diukur dengan menggunakan skala *Dispositional Resilience Scale* atau DRS-15 yang dikembangkan oleh Bartone (2013) dan telah ditransadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Hadiyani (2019). Individu yang memperoleh total skor tinggi pada skala kepribadian *hardiness* tersebut dapat diartikan memiliki tingkat kepribadian *hardiness* yang tinggi.

Berdasarkan dengan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepribadian *hardiness* dalam menjelaskan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di Indonesia. Hipotesis dari penelitian ini adalah Ha: Kepribadian *hardiness* berperan signifikan dalam menjelaskan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir. Diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa serta institusi pendidikan perguruan tinggi dalam menemukan signifikansi kepribadian *hardiness*

dalam memprediksi kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir, sehingga mahasiswa dapat mempersiapkan diri mereka dengan lebih baik dalam memasuki lapangan pekerjaan.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode regresi linear sederhana. Subjek dalam penelitian ini merupakan mahasiswa tingkat akhir dengan kriteria yaitu mahasiswa S1 atau sederajat yang berstatus aktif di perguruan tinggi dan sedang menjalani semester akhir dan/atau sedang mengerjakan tugas akhir. Sampel dari populasi dipilih dengan menggunakan teknik *accidental sampling*, sebuah teknik pengumpulan sampel yang dilakukan secara tidak sengaja. Kuesioner dibuat dalam bentuk Google form dan disebarakan melalui WhatsApp dan media sosial.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel terikat (Y) kesiapan kerja adalah skala kesiapan kerja *Work Readiness Scale* (WRS) yang dikembangkan oleh Caballero dkk., (2011), dan telah ditransadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Mardean (2017). Skala tersebut terdiri atas 65 aitem dengan aspek pengukuran yang mencakup karakteristik kepribadian (*personal attributes*), ketajaman organisasi, kompetensi kerja, dan kecerdasan sosial. Skala kesiapan kerja tersebut telah di *try out* pada 30 mahasiswa dan memiliki reliabilitas dengan koefisien *alpha cronbach* sebesar 0.973 setelah mengeliminasi sembilan aitem. Skala tersebut disusun menggunakan model skala Likert dengan empat pilihan respon, yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel bebas (X) kepribadian *hardiness* merupakan skala *Dispositional Resilience Scale* atau DRS-15 yang telah dikembangkan oleh Bartone (1995) dan telah ditransadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Hadiyani (2019). Skala DRS-15 tersebut dibuat sesuai dengan aspek-aspek kepribadian *hardiness* menurut Kobasa (1979) dan Maddi (2013), antara lain *Commitment*, *Control*, dan *Challenge*. Skala DRS-15 yang telah di *try out* pada 30 mahasiswa memiliki reliabilitas dengan koefisien *alpha cronbach* 0.832 setelah mengeliminasi empat item. Instrumen ini menggunakan model skala likert dengan enam pilihan jawaban, antara lain SS (Sangat Setuju), CS (Cenderung Setuju), S (Setuju), CTS (Cenderung Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Responden dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 157 mahasiswa tingkat akhir. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan menggunakan metode *accidental sampling*

Tabel 1. Distribusi data responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Usia		
20	14	8.92%
21	95	60.51%
22	45	28.66%
23	3	1.91%
Jumlah	157	100%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	65	41.40%
Perempuan	92	58.60%
Jumlah	157	100%
Domisili		
Luar Pulau Jawa	12	7.64%
Pulau Jawa	145	92.36%
Jumlah	157	100%

Berdasarkan tabel 1 distribusi data responden, dapat kita ketahui bahwa terdapat 157 orang mahasiswa tingkat akhir yang menjadi subjek penelitian. Responden terdiri atas 65 laki-laki (41.40%) dan 92 perempuan (58.60%). Berdasarkan rentang usia, dapat kita temukan responden dominan berusia 21 tahun, (95 orang/60.51%), serta dominan berdomisili di Pulau Jawa (145 orang/92.36%).

Kemudian pada tabel 2 kategorisasi skor data empirik di bawah ini, diperoleh bahwa variabel kepribadian *hardiness* didominasi oleh 111 orang (70.70%) pada kategori sedang, dengan variabel kesiapan kerja didominasi oleh 97 orang (61.78%) pada kategori sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel berada pada kategori sedang.

Tabel 2. Distribusi data dalam kategorisasi kepribadian *hardiness* dan kesiapan kerja

Kepribadian <i>hardiness</i>	Kategorisasi	Kesiapan Kerja
24 (15.29%)	Tinggi	31 (19.75%)
111 (70.70%)	Sedang	97 (61.78%)
22 (14.01%)	Rendah	29 (18.47%)
157 (100%)	Jumlah	157 (100%)

Tabel 3. Uji Hipotesis

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
H ₁	Regression	26894.477	1	26894.477	37.583
	Residual	110918.351	155	715.602	< .001
	Total	137812.828	156		

Dapat dilihat pada tabel di atas bahwa hasil penghitungan menunjukkan nilai $p < .001$, ($p < .05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa kepribadian *hardiness* berperan signifikan dalam menjelaskan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir. Dengan demikian hipotesis

penelitian terbukti. Kemudian nilai *R Squared* pada penelitian ini memiliki nilai 0.195, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepribadian *hardiness* memiliki besaran kontribusi dalam memprediksi kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir sebesar 19.5%. Sementara itu, untuk membangun garis persamaan regresi dengan melihat nilai konstanta (a) sebesar 143.601, serta nilai koefisien regresi (b) adalah sebesar 3.329. Dengan menggunakan persamaan regresi untuk melakukan prediksi ($Y = a - bX$), perhitungan nilai prediksi Y (variabel dependen) dalam persamaan regresi ini adalah sebagai berikut: $Y = 143.601 - 3.329X$. Nilai koefisien bersifat positif, sehingga dapat kita interpretasikan bahwa untuk setiap 1 unit yang meningkat pada kepribadian *hardiness*, kesiapan kerja akan turut meningkat sebesar 3.329.

3.2 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui peran kepribadian *hardiness* terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian *hardiness* merupakan sebuah prediktor yang dapat memprediksi kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir secara signifikan. Temuan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian Van Dyk (2015) bahwa kepribadian *hardiness* merupakan prediktor yang dapat diandalkan dalam memprediksi kesiapan kerja pada lulusan perguruan tinggi. Penelitian lainnya juga mendapati bahwa individu dengan kepribadian *hardiness* yang tinggi mampu untuk menghadapi tekanan akademik dengan baik (Tentama, F. dkk., 2019). Individu yang memiliki kepribadian *hardiness* mampu mempersiapkan diri mereka dalam memasuki lapangan pekerjaan dengan lebih baik daripada mereka yang tidak memiliki kepribadian *hardiness*.

Sebagai mahasiswa, kegiatan perkuliahan tentunya dipenuhi oleh berbagai tantangan dan hambatan, dikarenakan proses perkuliahan sendiri yang dirancang untuk mempersiapkan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja (Qadariah dkk., 2012). Temuan kepribadian *hardiness* sebagai prediktor individu untuk lebih siap dalam menghadapi tantangan dalam mencari pekerjaan juga sejalan dengan penelitian Pasangkin & Huwae (2022) dan Tentama dkk., (2019) mendapatkan hasil serupa, dimana kedua hasil penelitian secara terpisah menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian *hardiness* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa perguruan tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepribadian *hardiness* memberikan sumbangan efektif terhadap variabel kesiapan kerja sebesar 19.5%, sementara 80.5% berasal dari variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sementara itu, uji deskriptif pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 157 subjek penelitian yang digunakan. Hasil kategorisasi skor menunjukkan bahwa jawaban responden pada kedua variabel berada pada kategori sedang. Hal tersebut selaras dengan penelitian terdahulu Van Dyk (2015) yang menunjukkan bahwa lulusan perguruan tinggi (*fresh graduates*) pada umumnya cukup memiliki kepribadian *hardiness* dan cukup siap untuk memasuki dunia kerja nantinya.

Kepribadian *hardiness* dapat dipelajari dan dikembangkan oleh individu dengan membuka dirinya terhadap tantangan dan hal baru, serta melakukan evaluasi personal maupun kelompok (Hasel, 2011). Institusi pendidikan atau perguruan tinggi juga dapat turut berperan dalam mengembangkan atribut kepribadian *hardiness* pada mahasiswa, yang mana dapat dilakukan dengan mengadakan penyuluhan atau program pelatihan *hardy* untuk dapat membantu mahasiswa mempersiapkan dirinya dalam menghadapi kelulusan dan dunia kerja.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil uji statistika pada penelitian kali ini dapat disimpulkan bahwa kepribadian *hardiness* berperan secara signifikan dalam memprediksi kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir. Penelitian kali ini juga menemukan bahwa kepribadian *hardiness* dan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir rata-rata berada pada tingkat sedang, yang mana menunjukkan bahwa rata-rata mahasiswa cukup resilien dalam menghadapi kegiatan perkuliahan, serta cukup siap untuk memasuki dunia kerja.

Berikut merupakan beberapa saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan pembahasan sebelumnya. Bagi institusi pendidikan, peneliti menyarankan institusi pendidikan untuk dapat turut berperan dalam mengembangkan atribut kepribadian *hardiness* pada mahasiswa selama mahasiswa menjalani kegiatan perkuliahan, sehingga mahasiswa dapat mempersiapkan dirinya untuk memasuki dunia kerja dengan lebih baik. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menjalankan program penyuluhan serta pelatihan *hardiness*. Bagi mahasiswa tingkat akhir, peneliti menyarankan mahasiswa tingkat akhir untuk dapat mengembangkan atribut kepribadian *hardiness* selama dirinya menjalani kegiatan perkuliahan untuk dapat mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menambah pengalaman dan membuka dirinya terhadap tantangan, baik dengan mengikuti kegiatan organisasi kemahasiswaan, hingga perlombaan akademik maupun non-akademik. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan untuk meneliti variabel di luar dari kepribadian *hardiness*, dikarenakan masih banyak faktor prediktor kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir lainnya yang menarik untuk diteliti.

Daftar Rujukan

- Badan Pusat Statistik. (2022). *Pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggicyang ditamatkan: 2021 — 2022*. Jakarta: Badan Pusat Statistik, hlm. 1.
- Baiti, R. D., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2017). Career self-efficacy dan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir. *Jurnal Psikologi Integratif*, 5(2), 128-141.
- Caballero, C.L., Walker, A., & Fuller, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of teaching and learning for graduate employability*, (2), 41-54.
- Bartone, P.T. (2013). Cross-cultural adaptation of the DRS-15 Dispositional Resilience Scale: A short *hardiness* measure. National Defense University Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller, M. (2011). The Work Readiness Scale(WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(2), 41 - 54. doi: 10.21153/jtlge2011vol2no1art552
- Hadiyani, I. (2019). Pengaruh dukungan sosial, *hardiness*, dan jenis kelamin terhadap adaptabilitas karier pada mahasiswa tingkat akhir. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Hasel, K. M., Abdolhoseini, A. & Ganji, P. (2011), *Hardiness training and perceived stress among college students*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 1354 – 1358
- Kardimin, A. (2004). *Strategi melamar kerja dan bimbingan karier*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kobasa, S. C., (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into *hardiness*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1– 11. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.1.1>
- Maddi, S. R. (2013). Personal *hardiness* as the basis for resilience. In *hardiness* (pp. 7-17). Springer, Dordrecht.
- Pasangkin, F. & Huwae, A. (2022). Hubungan *hardiness* dan adaptabilitas karir pada mahasiswa tingkat akhir. *Counsellia: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 12(1), 64. <https://doi.org/10.25273/counsellia.v12i1.11949>
- Pool, L.D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Journal of Education and Training*, 49, (4), 277 - 289.

- Qadariah, S., Manan, S. H., & Ramdhayani, D. P. (2012). Gambaran faktor penyebab prokrastinasi pada mahasiswa prokrastinator yang mengontrak skripsi. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan PKM: Sosial, Ekonomi, dan Humaniora*, 119 – 126. ISSN: 2089-3590.
- Ramadhania, C. K., & Dewi, M. S. (2019). Impact of goal orientation, personality types and campus climate at UIN Syarif Hidayatullah Jakarta nursing student's work readiness. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 5(2). <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v22i2.8399>
- Mardean, R. D. (2017). Efikasi diri dan kesiapan kerja pada mahasiswa Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Samiun, Y. (2006). *Kesehatan Mental 1*. Jakarta: Kanisius
- Tentama, F., Subardjo, S., Mulasari, S. A., & Merdiaty, N. (2019). Self-confidence and hardiness towards work readiness: Study on vocational high school students. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 8(2), 1–10. <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2019.4004>
- Van Dyk, G. (2015). Hardiness as predictor of work readiness: A preliminary exploratory study. *Journal of Psychology in Africa*, 25(1), 80–82. <https://doi.org/10.1080/14330237.2014.997031>