BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Uji Normalitas

Analisis data dilakukan menggunakan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) 22.0. Uji normalitas data pada dua variabel menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Berdasarkan uji normalitas yang dilakukan pada skala adaptabilitas karir jumlah responden 74 diperoleh hasil K-S Z Test sebesar 0.97 dimana (p>0,05). Maka distribusi penyebaran data tergolong normal. Pada skala psychological capital diperoleh hasil K-S Z Test sebesar 0,071 dimana (p>0,05) maka distribusi penyebaran data tergolong normal.

5.1.2 Uji Linieritas

Pengujian linier dalam penelitian ini menggunakan uji regresi ANOVA. Suatu data dikatakan linier jika p<0,05. Hasil uji linieritas mendapatkan hasil nilai F=47,600 dan (p<0,01) sehingga hal tersebut membuktikan bahwa kedua variabel yaitu adaptabilitas karir dan psychological capital memiliki hubungan. Jika melihat dari grafik linieritas ditemukan garis yang lurus condong ke atas, hal tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan antara dua variabel bersifat positif. Grafik dapat dilihat pada halaman lampiran.

5.1.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan pada dua variabel menggunakan uji korelasi *Product Moment Pearson*. Hasil uji hipotesis didapatkan hasil nilai *Pearson Correlation* 0,642 dan nilai signifikan (p<0,01). Dari hasil

menunjukan bahwa terbukti terdapat korelasi positif dan sangat signifikan antara *psychological capital* dengan adaptabilitas karir. Korelasi positif antara *psychological capital* dengan adaptabilitas karir dapat digambarkan dengan semakin tinggi *psychological capital*, maka akan semakin tinggi adaptabilitas karir seseorang, begitu juga sebaliknya. Hipotesis "terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dan adaptabilitas karir pada *fresh graduate*" diterima.

Berdasarkan perhitungan rumus diatas didapatkan hasil sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel psychological capital pada adaptabilitas karir sebesar 41,21%

5.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisa yang sudah dilakukan pada hipotesis penelitian mendapatkan hasil terdapat korelasi positif dan signifikan antara p*sychological capital* dengan adaptabilitas karir. Korelasi positif antara *psychological capital* dengan adaptabilitas karir dapat digambarkan dengan semakin tinggi *psychological capital,* maka akan semakin tinggi adaptabilitas karir seseorang, begitu juga sebaliknya. Hipotesis "terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dan adaptabilitas karir pada fresh graduate" diterima. Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zyberaj dkk (2022) dimana *psychological capital* memiliki pengaruh positif terhadap adaptabilitas karir seseorang, terutama pada lingkungan yang menuntut. Dijelaskan lebih lanjut peran harapan membantu seseorang untuk memotivasi dan memikirkan rencana apa saja yang harus dilakukan dalam rangka mencapai target pekerjaannya, Kemampuan resiliensi penting untuk beradaptasi, misalnya seseorang yang tangguh akan menunjukan mekanisme koping yang baik melalui efikasi diri.

Penelitian sebelumnya yang mendukung dilakukan oleh Ramadhani dan Wicaksono (2021) bahwa *psychological capital* berkorelasi positif terhadap adaptabilitas karir seseorang yaitu semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi juga kemampuan adaptabilitas karir. Dijelaskan lebih lanjut bahwa melalui *psychological capital* seseorang dapat menangani berbagai tuntuan, dan tekanan yang ada pada dunia kerja sehingga kemampuan mereka dalam mengatasi masalah juga meningkat dengan memahami berbagai kemungkinan yang ada dan mengamati cara-cara dalam melakukan sesuatu.

Penelitian pendukung selanjutnya merupakan penelitian yang dilakukan oleh Safavi dan Bouzari (2019) *psychological capital* memiliki hubungan positif dengan adaptabilitas karir pada karyawan *frontliner* hotel. Seseorang dengan kemampuan *psychological capital* yang baik akan lebih baik dalam beradaptasi di lingkungan kerja. Dapat dijelaskan juga bahwa *psychological capital* dapat mendorong kemampuan karyawan untuk beradaptasi, dimana karyawan yang memiliki *psychological capital* yang baik akan lebih siap dalam menghadapi masa depan organisasi, membuat pilihan yang tepat, mengamati cara yang berbeda dalam menentukan keputusan, dan bekerja sesuai dengan kapasitas yang mereka miliki.

Menjelaskan lebih lanjut dinamika dari aspek *psychological capital* terhadap adaptabilitas karir. Seseorang yang memiliki harapan akan memiliki pandangan untuk mampu mencapai tujuan dan mengetahui usaha apa yang harus mereka lakukan untuk mencapainya, selain itu harapan juga meningkatkan gambaran positif seseorang pada masa depannya sehingga dapat fokus pada tujuan, menemukan segala alternatif, menjadi fleksibel dan proaktif (Di Maggio, Montenegro, Little, Nota dan Ginevra, 2021)

Kemampuan *self-efficacy* berperan meningkatkan kepercayaan diri seseorang dalam melakukan kegiatan yang membantu mereka dalam mencapai target yang diinginkan Kemampuan resiliensi akan meningkatkan kemampuan seseorang dan merasa siap untuk menghadapi tantangan maupun ancaman yang akan dating di masa mendatang. Pada aspek terakhir optimis membantu seseorang untuk melihat hambatan sebagai tantangan yang harus dihadapi untuk mengembangkan diri sehingga lebih mudah untuk beradaptasi pada lingkungan kerja yang tidak pasti. Berdasarkan penelitian terdahulu maka hipotesis dalam penelitian ini diterima dan dapat mendukung hasil atau temuan penelitian.

Kategorisasi adaptabilitas karir juga dibuat untuk mengetahui tinggi rendahnya adaptabilitas karir pada responden. Kategori pada adaptabilitas karir digolongkan menjadi 3 tingkat yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Jumlah responden (N) sejumlah 74, dengan rata-rata (*Mean)* sebesar 101,82 dan standar deviasi (SD) sebesar 11,41. Berdasarkan kategori diketahui bahwa 10 responden memiliki tingkat adaptabilitas karir yang rendah. Selanjutnya terdapat 50 responden yang memiliki tingkat adaptabilitas karir sedang. Sisanya yaitu 12 responden masuk dalam kategori tinggi

Kategorisasi *psychological capital* juga dibuat dan digolongkan menjadi 3 tingkat yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Jumlah responden (N) sejumlah 74, dengan rata-rata (*Mean)* sebesar 52,93 dan standar deviasi (SD) sebesar 5,31. Responden dengan *psychological capital* rendah sebanyak 12 orang. Responden dengan kategori sedang 48 dan sisanya masuk kategori tinggi 14 responden.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini tidak terlepas dari kekurangan. Peneliti tidak dapat mengendalikan responden seutuhnya, sehingga peneliti tidak dapat memastikan apakah jawaban yang diberikan merupakan jawaban yang sebenarnya atau tidak. Jumlah responden yang hanya 74 orang, tentunya kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.