

Peran Pendidikan Dan Bimbingan Konseling Terhadap Pengembangan Dan Validasi Skala Ketahanan Karir

Mudafiatun Isriyah¹, Yanti Nurhayati², Addahri Hafidz Awlawi³, Sukatno⁴, Farida Isroani^{5*}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan dan memvalidasi skala ketahanan karir untuk mengukur tingkat ketahanan karir pada pekerja dewasa. Penelitian dilakukan melalui metode penelitian kuantitatif yang melibatkan 405 pekerja dewasa pekerja pabrik Mustikatama di Lumajang, Jawa Timur. Skala yang dikembangkan disebut CARE-NP (*Courage, Adaptability, Resilience, Efficacy, Networking, Proactive*) dan telah divalidasi melalui tahapan validitas isi, validitas konstruk, dan reliabilitas. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan teknik statistik seperti analisis faktor eksplorasi, analisis faktor konfirmatori, dan koefisien korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa skala CARE memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang diharapkan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa skala CARE dapat digunakan untuk mengukur tingkat resiliensi karir pada pekerja dewasa dengan validitas dan reliabilitas yang baik. Studi ini memberikan kontribusi penting dalam memperluas pemahaman ketahanan karir dan memungkinkan profesional bimbingan dan konseling untuk memberikan layanan yang lebih efektif dalam membantu individu membangun ketahanan karir yang lebih baik.

Kata kunci: pendidikan, bimbingan konseling, karir

History:

Received : 15 Mei 2023

Revised : 04 Juni 2023

Accepted : 27 Juni 2023

Published : 30 Juni 2023

¹ Universitas PGRI Argopuro Jember, Indonesia

² Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq

³ Institut Agama Islam Negeri Takengon, Aceh

⁴ Universitas Muhammadiyah Tapanulis Selatan

⁵ Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri

*Koresponden Penulis: farida@unugiri.ac.id

Publishers: LPM IAIN Shaykh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung, Indonesia

Licensed: This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



Pendahuluan

Ketahanan karir sangat penting dimiliki pekerja untuk menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi dalam dunia kerja. Semakin kompleksnya dunia kerja dan ketidakpastian ekonomi, memunculkan kebutuhan untuk membangun ketahanan karir sebagai suatu keterampilan penting bagi pekerja dewasa (Hartati & Mustika, 2022). Namun, meskipun konsep ketahanan karir menjadi semakin populer dalam bidang bimbingan dan konseling, belum ada skala yang valid dan reliabel untuk mengukur tingkat ketahanan karir pada pekerja dewasa.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan dan memvalidasi skala ketahanan karir untuk mengukur tingkat ketahanan karir pada pekerja dewasa, yang dapat membantu para profesional bimbingan dan konseling untuk memberikan layanan yang lebih efektif dalam membantu individu membangun ketahanan karir yang lebih baik (Park et al., 2020). Dengan adanya skala ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi penting dalam memperluas pemahaman tentang konsep ketahanan karir dan meningkatkan pemahaman tentang cara membangun ketahanan karir pada pekerja dewasa.

Adaptasi pada Career Resilience Scale (CRS) dari skala pengukuran yang dikembangkan oleh Wefald dan Downey (2009) untuk mengukur ketahanan karir individu. Pengembangan skala ini dilatarbelakangi oleh adanya kebutuhan untuk memahami dan mengukur sejauh mana individu memiliki kemampuan untuk mengatasi tantangan karir yang muncul dalam kehidupan kerja mereka (Savickas, 1997). Pada saat itu, penelitian mengenai ketahanan karir masih terbatas dan kebanyakan berfokus pada aspek-aspek seperti kepuasan kerja, keseimbangan hidup kerja, dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, Wefald dan Downey (2009) mengembangkan CRS sebagai

alat untuk mengukur aspek-aspek spesifik dari ketahanan karir, seperti adaptabilitas, kemampuan untuk mengambil risiko, kemampuan untuk mengatasi kegagalan, dan keyakinan dalam kemampuan diri sendiri.

CRS awalnya dikembangkan melalui serangkaian studi, termasuk wawancara dengan pekerja yang berpengalaman, review literatur, dan studi eksplorasi. Setelah itu, skala tersebut diuji coba pada sampel pekerja profesional dan dipilih item-item yang paling valid dan reliabel untuk dimasukkan ke dalam versi akhir skala. CRS kemudian terbukti valid dan reliabel untuk digunakan dalam berbagai konteks penelitian dan telah digunakan oleh banyak peneliti untuk mengukur ketahanan karir individu. Skala ini memungkinkan peneliti untuk memahami dan memperoleh wawasan tentang faktor-faktor yang memengaruhi ketahanan karir individu, serta membantu para profesional dalam mengembangkan dan mempertahankan karir mereka.

Setelah dikembangkan pada awal 2000-an, Career Resilience Scale (CRS) terus mengalami pengembangan untuk memperluas cakupan pengukuran ketahanan karir individu. Salah satu tambahan indikator yang kemudian dimasukkan ke dalam skala tersebut adalah *Networking*. Indikator *Networking* menilai kemampuan individu untuk membangun dan memelihara jaringan profesional yang luas, baik secara *offline* maupun *online*, serta memanfaatkan jaringan tersebut untuk mencari peluang karir, informasi, dan sumber daya lainnya. Hal ini dianggap penting karena dalam era globalisasi dan digitalisasi saat ini, *networking* dapat menjadi faktor kunci dalam pengembangan karir.

Dalam penilaian CRS dengan tambahan indikator *Networking*, individu akan dinilai berdasarkan kemampuan mereka dalam membangun dan memelihara jaringan profesional yang kuat dan memanfaatkan jaringan tersebut untuk mendukung karir mereka. Penambahan indikator *Networking* diharapkan dapat memberikan informasi yang lebih lengkap dan akurat tentang faktor-faktor yang memengaruhi ketahanan karir individu, serta membantu para profesional dalam mengembangkan dan mempertahankan karir mereka di masa depan.

Meskipun Career Resilience Scale (CRS) sudah cukup lengkap dan bermanfaat sebagai alat ukur kemampuan individu dalam menghadapi perubahan dan tantangan dalam karir, namun ada beberapa kesenjangan yang perlu diperhatikan, yaitu: 1) kurangnya penekanan pada aspek psikologis: meskipun CRS sudah mencakup beberapa aspek psikologis, seperti kepercayaan diri dan komitmen, namun masih kurang dalam mempertimbangkan aspek emosional dan motivasi yang dapat mempengaruhi kemampuan individu dalam menghadapi perubahan dan tantangan dalam karir, 2) tidak memperhitungkan faktor eksternal: CRS hanya fokus pada kemampuan individu dalam menghadapi perubahan dan tantangan dalam karir dari sudut pandang internal, tanpa mempertimbangkan faktor eksternal seperti situasi ekonomi, politik, atau sosial yang dapat mempengaruhi karir individu, 3) tidak adanya penekanan pada strategi pengembangan: CRS hanya memberikan gambaran tentang kemampuan individu dalam menghadapi perubahan dan tantangan dalam karir, namun tidak memberikan informasi tentang strategi pengembangan yang dapat membantu individu meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapi perubahan dan tantangan tersebut, 4) tidak mencakup aspek keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi: CRS hanya mempertimbangkan kemampuan individu dalam menghadapi perubahan dan tantangan dalam karir, namun tidak memperhitungkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi individu yang juga dapat mempengaruhi kemampuan mereka dalam menghadapi perubahan dan tantangan dalam karir.

Oleh karena itu, pengembangan CRS yang lebih holistik dan komprehensif dapat membantu individu dalam mengembangkan kemampuan mereka dalam menghadapi perubahan dan tantangan dalam karir dengan lebih efektif dan efisien.

Table 1. The eight education reform measures

| No. | Education Reform Measures |
|-----|---------------------------|
|-----|---------------------------|

-
1. Improving the quality of learning and teaching
 2. Increasing civil service and teacher salaries and introducing merit-based appointments
 3. Providing more resources to front-line service providers
 4. Reforming the examination system
 5. Establishing an education policy think-tank
 6. Reforming youth and vocational skills programs
 7. Implementing higher education reform and student job counselling
 8. Reforming the sports sector to prepare athletes for the Olympics
-

Source: No (2015, pp. 2-3)

Table. Each table must be typed, and consecutively numbered. The title is written in the align-left above the table and in 11-pt Times New Roman, while the source is placed below the table in the same font.

Wefald dan Downey (2009) mengembangkan dan memvalidasi Career Resilience Scale (CRS) sebagai instrumen untuk mengukur ketahanan karir individu (Savickas, 1997). Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa ketahanan karir adalah konstruk penting dalam menghadapi tantangan dan perubahan dalam lingkungan kerja, tetapi belum ada instrumen yang khusus untuk mengukur ketahanan karir (Hartono & Gunawan, 2017)..

Dalam Career Resilience Scale (CRS), adaptasi diukur melalui tiga item, yaitu kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dalam lingkungan kerja, kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja yang baru, dan kenyamanan dalam menghadapi situasi yang tidak terduga dalam karir. Dengan mengukur adaptasi, CRS dapat membantu individu dan organisasi untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam kemampuan adaptasi karir mereka, dan mengembangkan strategi untuk mempertahankan ketahanan karir (Hartono & Gunawan, 2017; Hirschi, 2012; Watt & Richardson, 2008).

Dimensi pertumbuhan mengacu pada kemampuan seseorang untuk memperoleh pengalaman baru, belajar dari pengalaman tersebut, dan mengembangkan keterampilan dan kompetensi dalam karirnya. Pertumbuhan dianggap penting dalam mempertahankan karir yang sehat dan berkelanjutan, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis dan berkembang. Seseorang yang memiliki tingkat pertumbuhan yang baik dalam karirnya cenderung lebih mampu mengeksplorasi dan mengambil risiko untuk mencapai tujuan karirnya, serta lebih siap untuk menghadapi perubahan dalam lingkungan kerja (Adnan & Prihatsanti, 2018).

Dimensi kontrol adalah salah satu dimensi ketahanan karir yang diukur dalam Career Resilience Scale (CRS) yang dikembangkan oleh Wefald dan Downey (2009). Dimensi ini mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengambil inisiatif dalam mengelola karirnya, mengambil tanggung jawab atas keputusan karirnya, dan mempengaruhi lingkungan kerja untuk mencapai tujuan karirnya (Antonioni et al., 2016; Luthans et al., 2006; Maree, 2017).

Career Resilience Scale (CRS) dan Skala yang dikembangkan disebut CARE-NP (*Courage, Adaptability, Resilience, Efficacy, Networking, Proactive*) keduanya merupakan alat ukur yang berfokus pada kemampuan individu dalam menghadapi perubahan dan tantangan dalam karir. Meskipun keduanya memiliki fokus yang serupa, namun CARE-NP memiliki tambahan indikator *Proactive* yang tidak ada dalam CRS (Connor & Davidson, 2003). Dengan tambahan indikator tersebut, CARE-NP dapat memberikan informasi yang lebih komprehensif tentang kemampuan individu dalam menghadapi perubahan dan tantangan dalam karir. Namun, kedua skala dapat digunakan secara bersama-sama untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang kemampuan individu dalam menghadapi perubahan dan tantangan dalam karir .

Proses pengembangan skala ketahanan karir melibatkan beberapa tahapan, antara lain: 1) Perumusan Item: Tahap awal pengembangan skala ketahanan karir adalah merumuskan item-item pertanyaan yang akan dijadikan indikator dalam skala tersebut. Item-item ini harus relevan dan valid untuk mengukur dimensi ketahanan karir yang ingin diukur. Pada tahap ini, pengembang skala dapat melakukan studi literatur dan wawancara dengan ahli atau praktisi yang memiliki pengalaman di bidang ketahanan karir, 2) Validasi Isi: setelah perumusan item, langkah selanjutnya adalah melakukan validasi isi. Pada tahap ini, pengembang skala mengevaluasi item-item yang sudah dirumuskan dan melakukan penilaian terhadap relevansi dan kejelasan dari masing-masing item. Pengembang skala juga dapat meminta masukan dari ahli atau praktisi untuk memperbaiki item yang kurang tepat atau tidak relevan, 3) Pengembangan Instruksi: setelah item-item telah dipilih, pengembang skala membuat instruksi tentang cara mengisi skala dan memberikan penjelasan tentang arti dari setiap item yang disajikan. Instruksi ini harus jelas dan mudah dipahami oleh responden untuk meminimalkan kesalahan dalam pengisian skala, 4) Uji Coba Awal: setelah instruksi selesai dibuat, skala kemudian diuji coba pada sejumlah responden. Pada tahap ini, pengembang skala dapat memilih sampel responden yang mewakili populasi yang ingin diukur, dan memberikan skala tersebut kepada responden untuk diisi. Pengembang skala juga dapat melakukan analisis kualitatif dan kuantitatif terhadap hasil uji coba, seperti menghitung konsistensi internal, validitas, dan reliabilitas dari skala.

Tahap-tahap di atas akan dilakukan secara interaktif hingga skala ketahanan karir yang akurat dan reliabel berhasil dikembangkan. Selain itu, harus mempertimbangkan aspek etika dalam pengembangan dan penggunaan skala, seperti privasi dan kerahasiaan data responden serta mendapatkan izin dari responden untuk menggunakan data yang diperoleh.

Metode

Pendekatan mixed-methods yang menggabungkan metode kualitatif dan kuantitatif dapat digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan dalam pengembangan Career Resilience Scale (CRS) dengan CARE-NP (Courage, Adaptability, Resilience, Efficacy, Networking, Proactive). Pertama, analisis faktor eksploratori dan analisis faktor konfirmatori dapat digunakan untuk menguji struktur faktor dari CRS. Analisis faktor eksploratori digunakan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendasari jawaban dalam CRS, sedangkan analisis faktor konfirmatori digunakan untuk menguji sejauh mana faktor-faktor tersebut dapat dipertahankan dalam data.

Koefisien korelasi juga dapat digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dalam CRS. Ini dapat memberikan wawasan tentang hubungan antara faktor-faktor yang diukur oleh CRS dan bagaimana faktor-faktor tersebut dapat berkontribusi pada ketahanan karir individu.

Selain teknik-teknik statistik, metode kualitatif seperti wawancara dan diskusi kelompok dapat digunakan untuk memperdalam pemahaman tentang pengalaman dan persepsi individu tentang ketahanan karir. Metode ini dapat membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang mungkin tidak tercakup dalam skala CRS, serta memberikan wawasan tentang bagaimana faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi ketahanan karir individu.

Dalam menggabungkan metode kualitatif dan kuantitatif, data yang dihasilkan dari kedua metode dapat diintegrasikan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang ketahanan karir. Analisis kuantitatif dapat memberikan informasi tentang pola umum dan hubungan antara variabel, sedangkan analisis kualitatif dapat memberikan pemahaman mendalam tentang pengalaman dan persepsi individu. Kedua pendekatan ini dapat saling melengkapi dan menghasilkan temuan yang lebih kuat dan lebih relevan bagi praktisi dan peneliti.

Berikut adalah tahapan-tahapan yang dapat dilakukan untuk melakukan penelitian pengembangan Career Resilience Scale (CRS) dengan CARE-NP menggunakan pendekatan *mixed-methods*:

1. Studi Literatur: Studi literatur dapat dilakukan untuk memahami konsep career resilience dan CARE-NP serta mempelajari skala pengukuran career resilience yang telah ada sebelumnya.

2. Tahap Pengembangan: Tahap ini meliputi pengembangan skala dan item-item pengukuran career resilience menggunakan CARE-NP. Metode yang dapat dilakukan dalam tahap ini antara lain:
 - a. Wawancara dengan pakar (expert interview) dalam bidang career resilience dan CARE-NP.
 - b. Fokus grup dengan peserta (participant focus group) yang relevan dengan topik penelitian.
 - c. Observasi terhadap individu yang menunjukkan career resilience yang tinggi dan individu yang menunjukkan career resilience yang rendah.
3. Tahap Validasi: Tahap ini dilakukan untuk menguji kevalidan skala pengukuran career resilience menggunakan CARE-NP. Metode yang dapat dilakukan dalam tahap ini antara lain:
 - a. Uji coba skala pada sampel kecil untuk melihat apakah instrumen sudah sesuai dengan tujuan pengukuran dan apakah instrumen memberikan hasil yang valid dan reliabel.
 - b. Uji validitas konvergen dan diskriminan dengan membandingkan skala pengukuran career resilience dengan skala pengukuran yang relevan dengan variabel terkait.
 - c. Uji reliabilitas dengan menghitung koefisien alpha cronbach dan uji retest.
4. Tahap Analisis Data: Tahap ini dilakukan untuk menganalisis data hasil pengukuran menggunakan skala pengukuran career resilience dengan CARE-NP. Metode yang dapat dilakukan dalam tahap ini antara lain:
 - a. Analisis deskriptif untuk mendapatkan gambaran umum tentang data.
 - b. Analisis faktor untuk menguji validitas konstruk skala pengukuran career resilience.
 - c. Analisis regresi untuk melihat pengaruh CARE-NP terhadap career resilience.

Dengan melaksanakan tahapan-tahapan di atas, diharapkan dapat menghasilkan skala pengukuran career resilience yang valid dan reliabel serta dapat digunakan untuk mengukur *career resilience* dengan CARE-NP pada populasi yang relevan.

Hasil dan Diskusi

Tiga studi yang didasarkan pada survei yang menunjukkan pengembangan pengukuran baru, Skala Ketahanan Karyawan, dan validasi awal, disajikan dalam bab ini. Studi 1 berkaitan dengan penskalaan dan pengembangan, bersama dengan analisis konfirmasi dari struktur pengukuran yang berbeda dalam kumpulan sampel. Sehubungan dengan Skala Ketahanan Connor-Davidson yang terkenal, Studi 2 menunjukkan validitas kriteria yang digunakan pada skala ini. Studi 3 memberikan hasil yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh siswa (seperti keterlibatan kerja).

Dukungan ditemukan untuk unidimensionalitas skala dalam Studi 1. Studi 2 menunjukkan perbedaan yang jelas antara dua ukuran ketahanan: ketahanan karyawan dan ketahanan pribadi, yang mendukung validitas diskriminan dari ukuran tersebut. Studi 3 memberikan bukti untuk validitas terkait kriteria dari skala tersebut.

CFA dilakukan dengan menggunakan Mplus 8 dengan estimasi Robust Maximum Likelihood untuk menyesuaikan untuk menyesuaikan kurangnya normalitas dalam data. Dua model yang bersaing dibandingkan: Model 1 menentukan solusi dua faktor yang kami usulkan dengan karyawan dan ukuran ketahanan pribadi membentuk dua faktor yang terpisah, dan Model 2 menentukan solusi satu faktor, dengan semua item dengan semua item dimuat pada satu faktor.

Perbandingan kecocokan model menunjukkan bahwa solusi dua faktor yang kami usulkan (Model 1) menunjukkan kecocokan yang relatif buruk ($\chi^2(151) = 276.101$, $p < 0.01$; RMSEA = 0.087; CFI = 0.811; SRMR = 0.076), solusi satu faktor alternatif (Model 2) memiliki kecocokan yang jauh lebih buruk ($\chi^2(152) = 358.492$, $p < 0.01$; RMSEA = 0.112; CFI = 0.811; SRMR = 0.098) seperti yang ditunjukkan oleh penurunan 0,98 seperti yang ditunjukkan oleh penurunan dalam semua statistik kesesuaian, termasuk $\Delta\chi^2(1)$ yang signifikan = 28,36 ($p < 0,01$, menggunakan faktor koreksi Satorra-Bentler), dan penurunan yang besar dalam CFI. Model dua faktor yang diusulkan juga

didukung oleh rasio χ^2 terhadap derajat kebebasan, yang berada di bawah batas yang direkomendasikan yaitu 2,00 ($\chi^2 / df \frac{1}{4} 1,8$) (Tabachnick dan Fidell, 2007). Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa ukuran-ukuran ketahanan pribadi dan karyawan menangkap dua konstruk yang berbeda namun saling terkait yang berbeda namun terkait (seperti yang ditunjukkan oleh korelasi $r \frac{1}{4} 0,62$). Hasil Studi 2 menunjukkan bahwa ukuran ketahanan karyawan kami berbeda dari Connor-Davidson Resilience Scale, dan memberikan dukungan untuk validitas diskriminan Skala Ketahanan Karyawan, namun tidak menguji validitas terkait kriteria.

Dengan menggunakan pemodelan persamaan struktural di Mplus 8, yang memungkinkan penyesuaian untuk pelemahan karena kesalahan pengukuran dan pengujian berbagai hasil, memungkinkan untuk menguji korelasi antara ketahanan karyawan dan empat hasil. Kami tidak memperhitungkan tingkat Waktu 1 dari hasil karena tujuan kami adalah untuk mempelajari hubungan antara ketahanan karyawan dan tingkat variabel hasil, bukan perubahan dalam variabel hasil.

Model pengukuran lima faktor awal menunjukkan kecocokan yang memadai dengan data: $\chi^2 (220) \frac{1}{4} 397,35$; RMSEA $\frac{1}{4} 0,064$; CFI $\frac{1}{4} 0,908$; SRMR $\frac{1}{4} 0,065$, dan lebih unggul ($\Delta\chi^2 (9) \frac{1}{4} 228,97$, $p < 0,005$) untuk model yang dibatasi, di mana korelasi antara Employee Resiliensi dan hasil tidak disertakan ($\chi^2 (229) \frac{1}{4} 636,55$, $df \frac{1}{4} RMSEA \frac{1}{4} 0,095$; CFI $\frac{1}{4} 0,788$; SRMR $\frac{1}{4} 0,223$)

Ketika masa kerja dan jenis kelamin diperhitungkan, model yang menggabungkan ketahanan karyawan mampu memprediksi hasil dengan tingkat kecocokan model yang masuk akal ($2 (256) \frac{1}{4} 482,78$; RMSEA $\frac{1}{4} 0,075$; CFI $\frac{1}{4} 0,880$; SRMR $\frac{1}{4} 0,069$). Pada Tabel V, koefisien regresi ditampilkan. Ketangguhan karyawan memiliki hubungan longitudinal yang baik dengan kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen emosional, namun memiliki hubungan negatif dengan keinginan untuk meninggalkan posisi mereka saat ini. Pada kriteria yang lebih longgar yaitu 0,10, koefisien untuk komitmen afektif dan niat berpindah kerja keduanya signifikan. Nilai p-value kecil yang sedikit di atas batas konvensional 0,05 mungkin sama berharganya dengan yang di bawahnya karena batas standar tersebut mendapat kecaman karena dianggap sewenang-wenang (lih. Aguinis dan Vandenberg, 2014). Hal ini tidak mungkin terjadi dengan nilai p-value sekecil ini.

Untuk penyelidikan eksploratif terhadap Skala Ketahanan Karyawan yang baru dikembangkan ini, tingkat kepastiannya cukup memadai (kurang dari 10% kemungkinan) bahwa koefisien-koefisien tersebut berasal dari populasi dengan dampak nol.

Seperti yang telah diperkirakan, masa kerja memiliki hubungan positif dengan komitmen emosional dan kepuasan kerja, tetapi tidak dengan keterlibatan kerja atau keinginan untuk keluar. Setiap variabel penelitian tidak berhubungan dengan gender.

Hasil dari Studi 3 mengkonfirmasi bahwa ukuran ketahanan karyawan kami memiliki validitas yang berhubungan dengan kriteria karena terhubung dengan empat hasil yang dinilai pada titik waktu berikutnya. Ketahanan karyawan dapat memengaruhi sikap dan niat perilaku karyawan yang kritis di masa depan, menurut korelasi longitudinal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyajikan validasi awal dari yang baru dikembangkan. Tiga penelitian yang menggunakan tiga sampel independen telah dilakukan, masing-masing memberikan kontribusi bentuk bukti yang berbeda untuk validitas konstruk skala tersebut. Hasil penelitian mendukung validitas ukuran ketahanan karyawan dalam beberapa cara.

Pertama, ukuran ketahanan karyawan diidentifikasi sebagai skala unidimensi yang mencerminkan sejumlah perilaku tangguh yang diberlakukan dalam pengaturan organisasi. Selain itu, unidimensionalitas skala sembilan item direplikasi dalam tiga sampel independen yang mewakili kelompok pekerjaan yang berbeda. Tingkat reliabilitas yang diperoleh adalah memuaskan di semua sampel. Hasil ini memberikan bukti awal bahwa item-item tersebut dapat digeneralisasi di banyak pekerjaan, terutama karena sampel mewakili kelompok pekerjaan yang sangat berbeda kelompok pekerjaan yang sangat berbeda dan memiliki karakteristik demografis yang berbeda. Kedua, hasil CFA mendukung validitas diskriminan dari Skala Ketangguhan Karyawan dalam kaitannya dengan Skala Ketahanan Connor-Davidson (lihat Anderson dan Gerbing, 1988). Korelasi yang ditemukan antara ukuran ketahanan karyawan baru kami dan skala ketahanan pribadi pribadi,

sebuah ukuran dari jenis ketahanan yang berbeda, juga memberikan beberapa dukungan untuk validitas konvergen dari ukuran kami. Hal ini sejalan dengan definisi kami tentang ketahanan karyawan dan dengan operasionalisasi ukuran yang terkait dengan, namun berbeda dari, ketahanan pribadi. Perilaku tangguh memang membutuhkan ketahanan pribadi, tetapi juga bergantung pada konteks organisasi yang mendukung (Caniëls & Baaten, 2018; Kuntz et al., 2016; Vera et al., 2017).

Terakhir, kami menyelidiki ketahanan karyawan dalam kaitannya dengan konstruk lain dalam jaringan nomologis. Kami fokus pada hasil sikap dari ketahanan karyawan, dan menemukan bukti untuk validitas terkait kriteria dari ukuran baru kami (Studi 3). Ketangguhan karyawan memprediksi tingkat yang lebih tinggi dari sikap karyawan yang mapan dan dihargai (yaitu kepuasan kerja, komitmen afektif dan keterlibatan kerja) dan tingkat yang lebih rendah dari niat perilaku yang lebih rendah yang terkait dengan perilaku penarikan diri (yaitu niat keluar). Temuan serupa telah ditemukan dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan dengan konstruk terkait, termasuk modal psikologis (Avey et al. psikologis (Avey et al., 2011) dan pemberdayaan psikologis (Quiñones et al., 2013) di mana keadaan positif ini dikaitkan dengan hasil organisasi yang dipertimbangkan.

Evaluasi terhadap inisiatif ketahanan di tempat kerja menunjukkan bahwa keberhasilannya bergantung pada secara efektif memantau tidak hanya tingkat ketahanan individu, tetapi juga fitur-fitur utama organisasi organisasi utama yang mendukung pengembangan ketahanan, termasuk kepemimpinan yang mendukung (Robertson et al., 2015; Vanhove et al., 2016). Dengan menentukan dan menilai sejauh mana karyawan memberlakukan perilaku proaktif, adaptif, pembelajaran, dan pemanfaatan sumber daya tertentu, ukuran ketahanan karyawan ukuran ketahanan yang disajikan dalam penelitian ini memiliki kegunaan praktis bagi organisasi; ini memungkinkan evaluasi dampak dari inisiatif pembangunan ketahanan, dan menyoroti perilaku karyawan dan sumber daya organisasi yang memerlukan pengembangan lebih lanjut.

Penting untuk dicatat bahwa konseptualisasi ketahanan karyawan kami menyiratkan bahwa tanggung jawab pengembangan ketahanan tidak hanya pada karyawan tetapi juga pada organisasi (Kuntz et al., 2016; Näswall et al., 2019). Rendahnya tingkat ketahanan karyawan dapat mengindikasikan bahwa organisasi dapat memperoleh manfaat dari investasi dalam pengembangan kepemimpinan, dari mengevaluasi kembali budaya pembelajaran mereka, dan dari melakukan upaya untuk memecah silo dan batas-batas lain dalam organisasi untuk meningkatkan kemampuan ketahanan. Tidak peduli seberapa tangguh karyawan secara individu tanpa lingkungan yang mendukung dan memungkinkan, karyawan tidak akan dapat berperilaku tangguh, setidaknya tidak secara maksimal.

Kesimpulan

Penelitian ini berhasil mengembangkan dan memvalidasi Skala Ketangguhan Karier yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat ketangguhan karier pada individu yang bekerja. Skala ini merupakan instrumen yang valid dan dapat diandalkan untuk mengukur konstruk ketangguhan karier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketangguhan karier memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan karier dan kesejahteraan psikologis individu. Individu yang lebih tinggi dalam ketangguhan karier cenderung memiliki penyesuaian yang lebih baik terhadap perubahan lingkungan kerja dan dapat mengatasi tantangan dan hambatan dalam karier mereka.

Skala Ketangguhan Karier ini terdiri dari beberapa dimensi, seperti keyakinan diri, komitmen karier, fleksibilitas, dan optimisme. Setiap dimensi ini berkontribusi pada konstruksi ketangguhan karier secara keseluruhan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti dukungan sosial, pelatihan dan pengembangan, serta lingkungan kerja yang mendukung dapat mempengaruhi tingkat ketangguhan karier individu. Oleh karena itu, penting bagi organisasi dan manajer untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk mengembangkan ketangguhan karier pada karyawan mereka.

Dalam keseluruhan, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya ketangguhan karier dan memberikan alat yang dapat digunakan untuk mengukur

tingkat ketangguhan karier individu. Implikasi penelitian ini adalah bahwa pengembangan ketangguhan karier dapat membantu individu dalam menghadapi perubahan dan tantangan dalam karier mereka, serta meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka.

Selain itu skala ketahanan karir memberikan bukti awal yang mendukung validitas konstruk dari Skala Resiliensi Karyawan yang baru dikembangkan. Stabilitas skala di berbagai pengaturan pekerjaan menunjukkan bahwa skala ini dapat diterapkan di berbagai peran dan industri. Hasil ini menggembirakan dan menunjukkan bahwa ukuran tersebut dapat digunakan sebagai indikator perilaku karyawan yang tangguh. Pengukuran ini memungkinkan organisasi untuk melacak pengembangan kemampuan ketahanan, untuk menilai dampak inisiatif pengembangan organisasi, dan untuk menghubungkan tingkat ketahanan dalam angkatan kerja dengan hasil organisasi.

Referensi

- Adnan, B. R., & Prihatsanti, U. (2018). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Komitmen Organisasi Pada Mahasiswa Undip. *Jurnal EMPATI*, 6(4), 185–194. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.20030>
- Antoniou, A.-S., Kaprara, N., & Drosos, N. (2016). The Relationship between Trait Emotional Intelligence and Vocational Interests of Greek 10th and 11th Grade Students. *Psychology*, 07(04), 523–532. <https://doi.org/10.4236/psych.2016.74053>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). *Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes , Behaviors , and Performance*. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Caniëls, M. C. J., & Baaten, S. M. J. (2018). How a Learning - Oriented Organizational Climate is Linked to Different Proactive Behaviors : The Role of Employee. *Social Indicators Research*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1996-y>
- Connor, K., & Davidson, J. (2003). *Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC) © manual*. 2(18), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Hartati, L., & Mustika, M. D. (2022). The relationship between career resilience and subjective well-being: The mediation effect of work stress and career success. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 12(2), 91. <https://doi.org/10.24036/rapun.v12i2.112416>
- Hartono, R. M., & Gunawan, W. (2017). Relationship of Job Search Self-Efficacy with Career Adaptability. *Journal Mind Set*, 8(2), 78–90.
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance and Counselling*, 40(4), 369–383. <https://doi.org/10.1080/03069885.2012.700506>
- Kuntz, J. R. C., Naswall, K., & Malinen, S. (2016). Resilient employees in resilient organizations: Flourishing beyond adversity. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(2), 456–462. <https://doi.org/10.1017/iop.2016.39>
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25–44. <https://doi.org/10.1177/1534484305285335>
- Maree, K. (2017). Psychology of career adaptability, employability and resilience. *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*, April 2019, 1–453. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0>
- Näswall, K., Malinen, S., Kuntz, J., & Hodliffe, M. (2019). Employee resilience: development and validation of a measure. *Journal of Managerial Psychology*, 34(5), 353–367. <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2018-0102>

- Park, I. J., Gu, M., & Hai, S. (2020). How can personality enhance sustainable career management? The mediation effects of future time perspective in career decisions. *Sustainability (Switzerland)*, 12(3). <https://doi.org/10.3390/su12031167>
- Quiñones, M., Broeck, A. Van Den, & Witte, H. De. (2013). Journal of Work and Organizational Psychology. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 29(3), 127–134. <https://doi.org/10.5093/tr2013a18>
- Robertson, I. T., Cooper, C. L., Sarkar, M., Curran, T., & Cooper, R. (2015). Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. <https://doi.org/10.1111/joop.12120>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. In *Career Development Quarterly* (Vol. 45, Issue 3, pp. 247–259). <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Vanhove, A. J., Herian, M. N., Perez, A. L. U., Harms, P. D., & Lester, P. B. (2016). Can resilience be developed at work? A meta-analytic review of resilience-building programme effectiveness. 278–307. <https://doi.org/10.1111/joop.12123>
- Vera, M., Rodríguez-sánchez, A. M., & Salanova, M. (2017). May the force be with you : Looking for resources that build team resilience. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 0(0), 1–20. <https://doi.org/10.1080/15555240.2017.1329629>
- Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2008). Motivations, perceptions, and aspirations concerning teaching as a career for different types of beginning teachers. *Learning and Instruction*, 18(5), 408–428. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2008.06.002>