



***HARDINESS* SEBAGAI MEDIATOR HUBUNGAN ANTARA  
*ORGANIZATIONAL CLIMATE* DAN *CAREER ADAPTABILITY*  
PADA PEKERJA DI JABODETABEK DI MASA TRANSISI  
ENDEMI COVID-19**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana**

**UNIVERSITAS  
MERCU BUANA**  
**AURA RIZKI FITRIA**  
**46118110118**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MERCU BUANA  
JAKARTA  
2023**



***HARDINESS* SEBAGAI MEDIATOR HUBUNGAN ANTARA  
*ORGANIZATIONAL CLIMATE* DAN *CAREER ADAPTABILITY*  
PADA PEKERJA DI JABODETABEK DI MASA TRANSISI  
ENDEMI COVID-19**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana**

**UNIVERSITAS  
MERCU BUANA**

**AURA RIZKI FITRIA**

**46118110118**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MERCU BUANA  
JAKARTA**

**2023**

## HALAMAN PENYATAAN KARYA SENDIRI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aura Rizki Fitria

NIM : 46118110118

Program Studi : Psikologi

Judul Skripsi : *Hardiness* sebagai Mediator Hubungan antara *Organizational Climate* dan *Career Adaptability* pada Pekerja di Jabodetabek di Masa Endemi Covid-19

Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan plagiat, serta semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata ditemukan di dalam Skripsi saya terdapat unsur plagiat, maka saya siap mendapatkan sanksi akademis yang berlaku di Universitas Mercu Buana.

Jakarta, 14 Agustus 2023



Aura Rizki Fitria

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Aura Rizki Fitria

NIM : 46118110118

Program Studi : Psikologi

Judul Skripsi : *Hardiness* sebagai Mediator Hubungan antara *Organizational Climate* dan *Career Adaptability* pada Pekerja di Jabodetabek di Masa Endemi Covid-19

Telah berhasil dipertahankan pada sidang di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 pada Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi. Universitas Mercu Buana.

Disahkan oleh:

Pembimbing	: Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D	(  )
NIDN	: 0316058002	
Ketua Penguji	: Dr. Indra Kusumah, M.Si.	(  )
NIDN	: 0321078107	
Penguji 1	: Dina Syakina, M.Si	(  )
NIDN	: 0306099001	

Jakarta, 14 Agustus 2023

Mengetahui,

Dekan/Direktur Program Pascasarjana

(Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph. D)

Ketua Program Studi Fakultas Psikologi

(Karisma Riskinanti, M.Psi., Psikolog)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan Skripsi ini. Penulisan Skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan Skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Andi Adriansyah, M.Eng selaku Rektor Universitas Mercu Buana
2. Ibu Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph. D selaku Dekan Fakultas Psikologi
3. Ibu Karisma Riskinanti, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi
4. Ibu Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph. D selaku Dosen Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini;
5. Bapak Dr. Indra Kusumah, M.Si. dan Ibu Dina Syakina, M.Si. selaku Dosen Penguji Tugas Akhir atas koreksi dan arahan serta masukannya.
6. Orang tua, keluarga, serta seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materiil

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga Skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Jakarta, Januari 2023

Penulis

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Mercu Buana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aura Rizki Fitria

NIM : 46118110118

Program Studi : Psikologi

Judul Skripsi : *Hardiness* sebagai Mediator Hubungan antara *Organizational Climate* dan *Career Adaptability* pada Pekerja di Jabodetabek di Masa Endemi Covid-19

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini memberikan izin dan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Mercu Buana **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul di atas beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Mercu Buana berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan Skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 14 Agustus 2023

Yang menyatakan,



(Aura Rizki Fitria)

## ABSTRAK

Nama : Aura Rizki Fitria

NIM : 46118110118

Program Studi : Psikologi

Judul Skripsi : *Hardiness* sebagai Mediator Hubungan antara *Organizational Climate* dan *Career Adaptability* pada Pekerja di Jabodetabek di Masa Endemi Covid-19

Pembimbing : Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D

Indonesia mulai memasuki fase endemi berdasar sejumlah indikator epidemiologi seperti *positivity rate* Covid-19 di bawah 3%. Pada masa transisi ini terdapat perubahan pola kerja dari WFH menjadi WFO kembali serta perubahan lainnya pada aturan dan kebijakan perusahaan. Perubahan ini tentunya menjadikan para pekerja memerlukan suatu faktor yang dapat membantu mereka menyesuaikan diri, dalam penelitian ini yakni *career adaptability*. Penelitian ini bertujuan untuk peran *hardiness* sebagai mediator hubungan antara *organizational climate* dan *career adaptability* pada pekerja di Jabodetabek di masa transisi endemi Covid-19. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, analisis regresi mediasi menggunakan PROCESS V4.0 *Procedure for SPSS* oleh Andrew F. Hayes, dan teknik *convenience sampling*. Responden pada penelitian ini yakni pekerja di Jabodetabek yang bekerja selama masa endemi Covid-19 sejumlah 313 responden. Data dikumpulkan melalui alat ukur *Career Adapt-Abilities Scale-Short Form* (CAAS-SF) yang dikembangkan oleh Maggiori, Rossier, dan Savickas, skala *organizational climate* yang disusun oleh Putter, serta *Hardiness Resilience Gauge* (HRG) dari Bartone. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *hardiness* mampu berperan sebagai mediator hubungan antara *career adaptability* dan *organizational climate* dimana nilai korelasi jalur *direct* melemah ketika adanya mediator dan jalur *indirect* memiliki nilai korelasi yang lebih tinggi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pekerja ataupun perusahaan terkait pentingnya *career adaptability*, *organizational climate*, dan *hardiness* dalam memudahkan proses adaptasi, meningkatkan kinerja sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan, serta bertahan di tengah ketidakpastian.

**Kata Kunci:** *career adaptability*, *organizational climate*, *hardiness*, transisi endemi, pekerja Jabodetabek

## ABSTRACT

Name : Aura Rizki Fitria

NIM : 46118110118

Study Program : Psychology

Title Thesis : *Hardiness as a mediator relationship between career adaptability and organizational climate on Jabodetabek workers during endemic transition of covid-19*

Counsellor : Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Ph.D

*Indonesia has entered an endemic phase based on number of epidemical indicator such as Covid-19 positivity rate below 3%. During this transitional period there was a change in work patterns such from work from home to work from office like before and also some changes in company rules and policies. This circumstances makes workers need some factors that can help them to adjust, in this thesis, it's career adaptability. This study aims the role of hardiness as a mediator relationship between career adaptability and organizational climate on Jabodetabek workers during endemic transition of Covid-19. This study use quantitative research methods, mediation regression analysis using PROCESS V4.0 Procedure for SPSS by Andrew F. Hayes, and convenience sampling techniques. Respondents were workers in Jabodetabek who worked during endemic transition of Covid-19. Data was collected through Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF) developed by Maggiori, Rossier, and Savickas, the organizational climate scale compiled by Putter, and the Hardiness Resilience Gauge (HRG) from Bartone. The results of the study show that hardiness is able to role as a mediator in the relationship between career adaptability and organizational climate where the correlation value of the direct path weakens when the mediator exist and the indirect path has a higher correlation value. This research is expected to be a reference for workers or companies regarding the importance of career adaptability, organizational climate, and hardiness in order to support the adaptation process, improving performance so workers able to achieve company goals, and survive amid uncertainty.*

**Keywords:** *career adaptability, organizational climate, hardiness, endemic transition, Jabodetabek workers*



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENYATAAN KARYA SENDIRI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....	v
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	7
1.4.2 Manfaat Praktis .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1 Career Adaptability .....	9
2.1.1 Definisi Career Adaptability .....	9
2.1.2 Dimensi Career Adaptability.....	11
2.1.3 Faktor-Faktor Career Adaptability.....	11
2.1.4 Pengukuran Career Adaptability .....	13
2.1.5 Implikasi Career Adaptability .....	14
2.2 Organizational Climate .....	14
2.2.1 Definisi Organizational Climate .....	14
2.2.2 Dimensi Organizational Climate.....	15
2.2.3 Faktor-Faktor Organizational Climate .....	16
2.2.4 Pengukuran Organizational Climate .....	17

2.2.5	Implikasi Organizational Climate .....	17
2.3	Hardiness.....	17
2.3.1	Definisi <i>Hardiness</i> .....	17
2.3.2	Dimensi <i>Hardiness</i> .....	19
2.3.3	Faktor-Faktor <i>Hardiness</i> .....	20
2.3.4	Pengukuran <i>Hardiness</i> .....	21
2.3.5	Implikasi <i>Hardiness</i> .....	21
2.4	Masa Transisi Endemi Covid-19 .....	21
2.5	Penelitian Sebelumnya.....	21
2.6	Dinamika Penelitian.....	25
2.7	Kerangka Pemikiran.....	26
2.8	Hipotesis Penelitian .....	27
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>28</b>
3.1	Desain Penelitian .....	28
3.2	Definisi Operasional .....	28
3.2.1	<i>Career Adaptability</i> .....	28
3.2.2	Organizational Climate .....	28
3.2.2	<i>Hardiness</i> .....	29
3.3	Populasi dan Sampel.....	29
3.3.1	Populasi.....	29
3.3.2	Sampel.....	29
3.4	Teknik Sampling.....	30
3.5	<i>Ethical Research</i> .....	30
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.7	Instrumen Penelitian .....	30
3.7.1	<i>Career Adaptability</i> .....	30
3.7.2	<i>Organizational Climate</i> .....	32
3.7.3	<i>Hardiness</i> .....	33
3.8	Validitas dan Reliabilitas .....	34
3.8.1	Uji Validitas .....	34
3.8.2	Uji Reliabilitas .....	35
3.9	Teknik Analisa Data .....	36
3.9.1	Analisa Data Deskriptif.....	37
3.9.2	Analisa Data Inferensial.....	37

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
4.1	Gambaran Data Penelitian ..... 40
4.2	Profil Responden..... 40
4.2.1	Jenis Kelamin ..... 40
4.2.2	Usia ..... 41
4.2.3	Status Pernikahan ..... 42
4.2.4	Asal Daerah ..... 43
4.2.5	Pendidikan Terakhir ..... 43
4.2.6	Bidang Pekerjaan ..... 44
4.2.7	Jabatan..... 46
4.2.8	Status Pekerjaan ..... 46
4.2.9	Masa Bekerja..... 47
4.3	Analisa Deskriptif ..... 48
4.3.1	<i>Career Adaptability</i> ..... 49
4.3.2	<i>Organizational Climate</i> ..... 50
4.3.3	<i>Hardiness</i> ..... 50
4.4	Uji Asumsi Klasik..... 51
4.4.1	Uji Normalitas..... 51
4.4.2	Uji Linearitas..... 52
4.4.3	Uji Homogenitas ..... 53
4.4.4	Uji Multikolinearitas..... 53
4.4.5	Uji <i>Homoskedastisitas</i> ..... 54
4.5	Uji Hipotesa ..... 55
4.5.1	Analisa Regresi Mediasi ..... 55
4.5.2	Analisa Matriks Korelasi Antar Dimensi ..... 58
4.6	Independent t-test..... 63
4.6.1	Independent t-test jenis kelamin..... 63
4.7	Uji ANOVA ..... 63
4.7.1	Uji Beda ANOVA berdasarkan usia ..... 64
4.7.2	Uji Beda ANOVA berdasarkan status pernikahan..... 65
4.7.3	Uji Beda ANOVA berdasarkan asal daerah..... 66
4.7.4	Uji Beda ANOVA berdasarkan pendidikan terakhir ..... 66
4.7.5	Uji Beda ANOVA berdasarkan bidang pekerjaan ..... 66
4.7.6	Uji Beda ANOVA berdasarkan jabatan ..... 67

4.7.7 Uji Beda ANOVA berdasarkan masa bekerja.....	67
4.7.8 Uji Beda ANOVA berdasarkan status pekerjaan.....	67
4.8 Pembahasan.....	68
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>74</b>
5.1 Kesimpulan .....	74
5.2 Limitasi .....	75
5.3 Saran .....	75
5.3.1 Saran Teoritis .....	75
5.3.2 Saran Praktis .....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>77</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>84</b>



UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 <i>Blueprint</i> Pengukuran <i>Career Adaptability</i> .....	31
Tabel 3. 2 <i>Blueprint</i> Pengukuran <i>Organizational Climate</i> .....	32
Tabel 3. 3 <i>Blueprint</i> Pengukuran <i>Hardiness</i> .....	33
Tabel 3. 4 <i>Blueprint</i> Pengukuran <i>Hardiness</i> tanpa <i>item drop</i> .....	34
Tabel 3. 5 Hasil Uji <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA) .....	35
Tabel 3. 6 Kaidah Reliabilitas Guilford .....	36
Tabel 4. 1 Hasil Analisa Deskriptif .....	49
Tabel 4. 2 Kategorisasi <i>career adaptability</i> .....	49
Tabel 4. 3 Kategorisasi <i>Organizational Climate</i> .....	50
Tabel 4. 4 Kategorisasi <i>hardiness</i> .....	51
Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas .....	52
Tabel 4. 6 Hasil Uji Linearitas .....	52
Tabel 4. 7 Hasil Uji Homogenitas .....	53
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas .....	54
Tabel 4. 9 Hasil Analisa Regresi Mediasi .....	55
Tabel 4. 10 Matriks Korelasi Antar Dimensi .....	58
Tabel 4. 11 Hasil Uji t-test jenis kelamin .....	63
Tabel 4. 12 Hasil Uji Beda ANOVA .....	63
Tabel 4. 13 Hasil Uji <i>Post Hoc</i> berdasarkan usia <i>Organizational Climate</i> .....	64
Tabel 4. 14 Hasil Uji <i>Post Hoc</i> berdasarkan status pernikahan .....	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir .....	27
Gambar 4. 1 Diagram Frekuensi Jenis Kelamin .....	41
Gambar 4. 2 Diagram Frekuensi Usia.....	42
Gambar 4. 3 Diagram Frekuensi Status Pernikahan .....	42
Gambar 4. 4 Diagram Frekuensi Asal Daerah .....	43
Gambar 4. 5 Diagram Frekuensi Pendidikan Terakhir .....	44
Gambar 4. 6 Diagram Frekuensi Bidang Pekerjaan.....	45
Gambar 4. 7 Diagram Frekuensi Jabatan .....	46
Gambar 4. 8 Diagram Frekuensi Status Pekerjaan.....	47
Gambar 4. 9 Diagram Frekuensi Masa Bekerja .....	48
Gambar 4. 10 <i>Normal q-q plot, Detrended normal q-q plot, Box plot</i> .....	52
Gambar 4. 11 Hasil Uji Homoskedastisitas .....	54
Gambar 4. 12 Model Mediasi .....	56

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Alat Ukur Penelitian .....	84
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	95
Lampiran 3. Hasil Regresi Mediasi PROCESS v4.0 by Andrew F. Hayes .....	101
Lampiran 4. Hasil Uji Normalitas .....	103
Lampiran 5 Hasil Uji Linearitas .....	104
Lampiran 6 Hasil Uji Homogenitas .....	104
Lampiran 7 Hasil Uji Multikolinearitas .....	104
Lampiran 8 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	105
Lampiran 9 Hasil uji t-test berdasarkan jenis kelamin.....	105
Lampiran 10 Hasil Uji ANOVA berdasarkan usia .....	105
Lampiran 11. Hasil uji <i>post hoc</i> berdasarkan usia pada variable <i>organizational climate</i> .....	106
Lampiran 12. Hasil Uji ANOVA berdasarkan status pernikahan .....	106
Lampiran 13. Hasil uji <i>post hoc</i> berdasarkan status pernikahan pada variabel <i>hardiness</i> .....	106
Lampiran 14. Hasil Uji ANOVA berdasarkan asal daerah .....	107
Lampiran 15. Hasil Uji ANOVA berdasarkan pendidikan terakhir.....	107
Lampiran 16. Hasil Uji ANOVA berdasarkan bidang pekerjaan .....	107
Lampiran 17. Hasil Uji ANOVA berdasarkan jabatan .....	108
Lampiran 18. Hasil Uji ANOVA berdasarkan masa bekerja .....	108
Lampiran 19. Hasil Uji ANOVA berdasarkan status pekerjaan .....	108