

PENGARUH HARDINESS DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP ADAPTABILITAS KARIR PADA BRIPDA POLRI POLDA MALUKU UTARA

Zhindia Pergista Nusantara M.¹, Haerani Nur², Ahmad Ridfah³
zdiataraa@gmail.com¹, haerani.nur@unm.ac.id², ahmad.ridfah@unm.ac.id³
Universitas Negeri Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh hardiness dan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir pada personel Polri berpangkat Bripda di Polda Maluku Utara. Adaptabilitas karir dijelaskan berdasarkan teori Career Construction Savickas (2012), hardiness merujuk pada konsep Kobasa (1979), dan dukungan sosial menggunakan MSPSS dari Zimet dkk. (1988). Sebanyak 350 responden terlibat dalam penelitian. Analisis jalur digunakan dalam pengolahan data. Hasil menunjukkan bahwa hardiness dan dukungan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karir ($R^2 = 0,0673$). Secara parsial, hardiness tidak berpengaruh signifikan ($\beta = 0,009$; $p = 0,870$), sedangkan dukungan sosial berpengaruh signifikan ($\beta = 0,257$; $p < 0,001$). Dukungan sosial merupakan prediktor dominan.

Kata Kunci: Hardiness, Dukungan Sosial, Adaptabilitas Karir, Bripda Polri

ABSTRACT

This study examines the influence of hardiness and social support on career adaptability among Bripda police officers in North Maluku Regional Police. Using Savickas' Career Construction Theory (2012), career adaptability is defined through dimensions of concern, control, curiosity, and confidence. Hardiness refers to Kobasa's (1979) theory, while social support is measured using MSPSS by Zimet et al. (1988). A total of 350 respondents participated. Path analysis was used. Results show that hardiness and social support simultaneously affect career adaptability ($R^2 = 0.0673$). Hardiness has no significant effect ($\beta = 0.009$; $p = 0.870$), while social support significantly affects career adaptability ($\beta = 0.257$; $p < 0.001$). Social support is the dominant predictor

Keywords: Hardiness, Social Support, Career Adaptability, Bripda Polri.

PENDAHULUAN

Adaptabilitas karir merupakan salah satu kompetensi psikososial yang sangat penting dimiliki oleh individu, terutama mereka yang berada pada fase awal perkembangan karir. Dalam konteks institusi kepolisian, kemampuan untuk beradaptasi tidak hanya terkait dengan penyesuaian terhadap tugas-tugas administratif atau rutinitas pekerjaan, tetapi juga mencakup kesiapan menghadapi dinamika dan risiko pekerjaan yang tinggi, kondisi lingkungan kerja yang ketat, serta tekanan mental dan fisik yang berlangsung secara berkelanjutan. Personel Polri berpangkat Brigadir Polisi Dua (Bripda) merupakan kelompok yang berada pada masa transisi menuju dunia kerja profesional setelah menyelesaikan masa pendidikan. Transisi ini merupakan periode kritis yang menuntut kemampuan adaptasi tinggi untuk dapat bertahan, berkembang, dan menjalankan peran secara optimal sesuai dengan tugas dan fungsi kepolisian.

Menurut teori Career Construction dari Savickas (2012), adaptabilitas karir dipahami sebagai seperangkat sumber daya psikososial yang memungkinkan individu mengelola tuntutan karir, mempersiapkan masa depan, dan merespons perubahan secara efektif. Adaptabilitas karir terdiri atas empat dimensi utama, yaitu concern (kepedulian terhadap masa depan dan perencanaan karir), control (kemampuan mengarahkan diri dan mengambil tanggung jawab), curiosity (keingintahuan dalam mengeksplorasi lingkungan dan peluang karir), serta confidence (kepercayaan diri dalam mengatasi hambatan karir). Bagi anggota Polri, empat dimensi ini berfungsi sebagai modal psikologis untuk menghadapi

kompleksitas pekerjaan, seperti pengambilan keputusan di bawah tekanan, interaksi sosial intensif, situasi berisiko, serta perubahan regulasi dan teknis operasional yang sangat cepat.

Namun demikian, adaptabilitas karir bukan hanya dipengaruhi oleh lingkungan organisasi, tetapi juga oleh faktor internal individu. Salah satu faktor internal yang sering dikaitkan dengan kemampuan menghadapi tekanan dan menyesuaikan diri adalah hardiness. Konsep hardiness yang diperkenalkan oleh Kobasa (1979) merujuk pada ketangguhan psikologis yang mencakup tiga dimensi utama, yaitu commitment, control, dan challenge. Individu dengan hardiness tinggi cenderung lebih kuat menghadapi situasi stres, lebih terlibat dalam aktivitas pekerjaan, serta memandang tantangan sebagai kesempatan untuk berkembang. Dalam konteks kepolisian, hardiness menjadi faktor penting mengingat karakteristik pekerjaan Polri yang sarat dengan risiko, ketidakpastian, dan tekanan mental. Hardiness pada anggota Polri dapat menentukan sejauh mana mereka mampu mempertahankan performa dan motivasi kerja dalam kondisi penuh keterbatasan dan tekanan.

Selain faktor internal, faktor eksternal seperti dukungan sosial juga memiliki kontribusi signifikan terhadap kemampuan adaptasi seseorang. Dukungan sosial menurut Zimet, Dahlem, Zimet, dan Farley (1988) merupakan persepsi individu terhadap kualitas dukungan yang diterima dari keluarga, teman, dan significant others. Bagi anggota Polri, dukungan sosial tidak hanya berfungsi sebagai sumber kenyamanan emosional, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan rasa aman, kepercayaan diri, serta kemampuan untuk mengelola stres. Dukungan dari keluarga dapat memberikan kestabilan emosional, dukungan dari rekan dan teman dapat memberikan kolaborasi serta pemahaman terhadap dinamika pekerjaan, sedangkan dukungan dari atasan berperan memberikan arahan, motivasi, dan kejelasan peran dalam lingkungan kerja yang kompleks.

Pada kenyataannya, anggota Polri seringkali menghadapi beban kerja tinggi, tekanan sosial, serta berbagai tantangan fisik dan psikologis lainnya. Kondisi ini menuntut kemampuan adaptasi yang memadai agar mereka dapat menjalankan tugas secara profesional dan sesuai dengan standar operasional prosedur. Namun, penelitian mengenai adaptabilitas karir pada anggota Polri, khususnya mereka yang berada pada jenjang pangkat Bripda, masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian kepolisian di Indonesia lebih banyak berfokus pada stres kerja, burnout, kepuasan kerja, atau aspek kinerja, sementara kajian mengenai adaptabilitas karir yang berbasis pada teori psikologi kontemporer, seperti Career Construction Theory, masih sangat jarang dilakukan. Selain itu, belum banyak penelitian yang memadukan faktor internal (hardiness) dan eksternal (dukungan sosial) untuk menganalisis bagaimana variabel tersebut memengaruhi adaptabilitas karir personel Polri dengan menggunakan analisis struktural seperti analisis jalur (path analysis).

Berdasarkan kesenjangan penelitian tersebut, studi ini dilakukan untuk menganalisis secara lebih mendalam bagaimana hardiness dan dukungan sosial berpengaruh terhadap adaptabilitas karir personel Polri berpangkat Bripda di Polda Maluku Utara. Polda Maluku Utara dipilih sebagai lokasi penelitian karena karakteristik wilayah dan dinamika kerja yang menuntut tingkat adaptasi tinggi dari anggota Polri, baik dalam tugas pembinaan masyarakat, penegakan hukum, maupun pengamanan. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis jalur, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris yang signifikan terhadap pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia di lingkungan Polri. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar bagi perumusan strategi pembinaan karir, peningkatan kesejahteraan psikologis, serta pengembangan program pelatihan ketahanan mental (resilience training) bagi anggota Polri, khususnya mereka yang baru memasuki dunia kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan pengaruh hardiness dan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir pada Bripda Polri di Polda Maluku Utara. Sebanyak 350 responden dipilih menggunakan teknik simple random sampling dari seluruh personel Bripda yang aktif bertugas. Instrumen penelitian terdiri dari Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) untuk mengukur adaptabilitas karir, Hardiness Scale berdasarkan model Kobasa (1979) untuk mengukur hardiness, dan Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS) dari Zimet et al. (1988) untuk mengukur dukungan sosial. Ketiga instrumen menggunakan skala Likert dan telah disesuaikan dengan konteks penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden secara langsung.

Sebelum melakukan analisis jalur, dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas residual, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil menunjukkan bahwa residual tidak berdistribusi normal, namun model tetap layak karena jumlah sampel besar. Selain itu, tidak ditemukan masalah multikolinearitas maupun heteroskedastisitas. Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh langsung masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil menunjukkan bahwa secara simultan hardiness dan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karir ($R^2 = 0,0673$). Secara parsial, dukungan sosial berpengaruh positif signifikan, sedangkan hardiness tidak berpengaruh signifikan. Metode penelitian ini disusun untuk memastikan analisis hubungan antarvariabel berjalan objektif dan sesuai kaidah ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini diawali dengan penyajian deskripsi data ketiga variabel penelitian, yaitu adaptabilitas karir, hardiness, dan dukungan sosial pada 350 responden Bripda Polri Polda Maluku Utara. Variabel adaptabilitas karir menunjukkan skor rata-rata sebesar 94,81 dengan standar deviasi 13,47, serta nilai minimum 20 dan maksimum 100. Berdasarkan kategorisasi, sebagian besar responden atau 90,6% berada pada kategori tinggi, 6,3% pada kategori sedang, dan hanya 3,1% berada pada kategori rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas Bripda memiliki kemampuan adaptasi karir yang sangat baik dalam merencanakan masa depan, mengendalikan diri, mengeksplorasi peluang, dan menghadapi hambatan dalam tugas kepolisian.

Variabel hardiness menunjukkan nilai rata-rata sebesar 40,15 dengan standar deviasi 18,00, nilai minimum 13 dan maksimum 65. Kategorisasi menunjukkan bahwa 57,1% responden berada pada kategori sedang. Hal ini mencerminkan bahwa ketangguhan psikologis Bripda berada pada level cukup, namun belum mencapai kategori tinggi sehingga belum sepenuhnya menjadi modal psikologis yang kuat dalam menghadapi tekanan dan tantangan tugas. Sementara itu, variabel dukungan sosial menunjukkan nilai rata-rata sebesar 57,96 dengan standar deviasi 13,88, nilai minimum 15 dan maksimum 75. Berdasarkan hasil kategorisasi, 53,4% responden berada pada kategori rendah, 11,4% kategori sedang, dan 35,1% kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan sosial yang diterima Bripda — baik dari keluarga, teman, maupun significant others seperti atasan — masih tergolong terbatas, meskipun aspek dukungan dari teman menunjukkan persentase tertinggi pada kategori tinggi, yaitu 45,4%.

Sebelum melakukan analisis jalur, dilakukan uji asumsi klasik untuk menilai kelayakan model analisis. Uji normalitas residual menunjukkan nilai $p < 0,000$, yang berarti residual tidak berdistribusi normal, namun model tetap layak digunakan mengingat besarnya ukuran sampel penelitian. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance 0,950 dan VIF 1,052 pada kedua variabel bebas, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Selain itu, hasil uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,419 untuk hardiness dan 0,228 untuk dukungan sosial, keduanya berada di atas 0,05, sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa secara simultan hardiness dan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karir dengan nilai Wald χ^2 sebesar 25,2 dan nilai $p < 0,001$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,0673 menunjukkan bahwa kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 6,73% terhadap adaptabilitas karir, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Secara parsial, hardiness tidak berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karir, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien β sebesar 0,009 dan nilai p sebesar 0,870. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat hardiness Bripda yang sebagian besar berada pada kategori sedang belum mampu memberikan dampak langsung terhadap kemampuan adaptasi karir mereka. Sebaliknya, dukungan sosial menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karir, dengan nilai koefisien β sebesar 0,257 dan nilai $p < 0,001$, sehingga semakin tinggi dukungan sosial yang diterima Bripda, semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam menyesuaikan diri terhadap tuntutan karir.

Selain itu, analisis korelasi menunjukkan bahwa hardiness memiliki hubungan positif yang signifikan dengan dukungan sosial, dengan nilai korelasi sebesar $r = 0,223$ dan $p < 0,001$. Meskipun hubungan ini termasuk kategori lemah, temuan ini mengindikasikan bahwa Bripda dengan tingkat hardiness lebih tinggi cenderung memiliki persepsi dukungan sosial yang lebih baik. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial merupakan faktor paling dominan dalam membentuk adaptabilitas karir Bripda Polri, sementara hardiness belum memberikan pengaruh signifikan secara langsung meskipun tetap berperan secara tidak langsung melalui persepsi dukungan sosial yang diterima.

Pembahasan

Hasil penelitian ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai dinamika adaptabilitas karir pada personel Polri berpangkat Bripda di Polda Maluku Utara, khususnya terkait peran hardiness dan dukungan sosial. Temuan penelitian menunjukkan bahwa adaptabilitas karir pada Bripda Polri berada pada kategori tinggi pada sebagian besar responden, yang mengindikasikan bahwa mereka memiliki kesiapan psikososial yang baik untuk merespons tuntutan karir, perubahan organisasi, serta kompleksitas pekerjaan kepolisian. Tingginya adaptabilitas karir ini mencerminkan bahwa anggota baru Polri telah memiliki kemampuan dalam aspek concern, control, curiosity, dan confidence sebagaimana dijelaskan oleh Savickas (2012) dalam Career Construction Theory. Namun demikian, model penelitian juga menunjukkan bahwa adaptabilitas karir ini tidak sepenuhnya muncul dari faktor internal semata, melainkan lebih banyak dipengaruhi oleh kondisi lingkungan sosial dan dukungan interpersonal di sekeliling mereka.

Hasil analisis menunjukkan bahwa hardiness tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karir. Hal ini menjadi temuan yang menarik karena secara konseptual hardiness sering dianggap sebagai faktor pelindung yang membantu individu menghadapi tekanan dan perubahan. Menurut Kobasa (1979), individu dengan hardiness tinggi memiliki komitmen kuat terhadap tugas, keyakinan untuk mengontrol situasi, serta kemampuan melihat tantangan sebagai peluang untuk berkembang. Namun, temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa meskipun terdapat hubungan positif antara hardiness dan dukungan sosial, hardiness tidak secara langsung memengaruhi adaptabilitas karir. Salah satu alasan yang mungkin menjelaskan hal ini adalah bahwa sebagian besar Bripda dalam penelitian ini berada pada kategori sedang dalam hardiness, yang berarti kapasitas ketangguhan mereka belum mencapai tingkat optimal yang dapat mendorong adaptasi karir secara mandiri.

Dengan kata lain, Bripda yang masih berada pada tahap awal karir mungkin lebih mengandalkan pengalaman langsung di lapangan, pembinaan atasan, serta dukungan sosial daripada kemampuan internal untuk tetap stabil menghadapi situasi kompleks.

Selain itu, usia karir yang relatif muda juga dapat menjadi faktor yang menjelaskan lemahnya pengaruh hardiness terhadap adaptabilitas karir. Pada tahap awal karir, individu cenderung masih mencari stabilitas, menyesuaikan diri dengan budaya organisasi, membangun identitas profesional, dan mengembangkan keterampilan interpersonal. Hardiness sebagai fitur kepribadian yang terbentuk secara lebih stabil biasanya berkembang melalui pengalaman panjang dalam menghadapi situasi sulit. Bripda yang baru memasuki dunia kerja belum memiliki pengalaman yang cukup untuk mengembangkan hardiness secara matang sehingga ketangguhan psikologis mereka belum berfungsi sepenuhnya sebagai faktor penentu dalam adaptabilitas karir. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengaruh hardiness terhadap adaptasi karir lebih kuat pada individu yang telah memiliki pengalaman kerja yang panjang atau pada profesi dengan tekanan kontinu seperti militer senior atau tenaga medis dengan masa kerja lebih lama.

Berbeda halnya dengan dukungan sosial yang justru menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karir. Temuan ini menegaskan bahwa dukungan dari keluarga, teman, dan significant others (termasuk atasan atau senior) merupakan faktor penting dalam meningkatkan kemampuan Bripda untuk beradaptasi dengan tuntutan karir di lingkungan kepolisian. Menurut Zimet dkk. (1988), dukungan sosial tidak hanya berfungsi sebagai sumber bantuan emosional, tetapi juga menjadi pemberi rasa aman, sumber motivasi, serta tempat berbagi pengalaman. Dalam konteks Polri, dukungan sosial dapat berperan sebagai buffer terhadap stressor yang muncul dalam pekerjaan kepolisian seperti tekanan operasional, tuntutan kedisiplinan tinggi, dan tingginya ekspektasi masyarakat.

Tingginya pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui kondisi sosial-psikologis anggota Polri pada masa awal karir. Bripda Polri yang baru memasuki lingkungan kerja menghadapi tantangan adaptif seperti penyesuaian terhadap struktur hierarkis, aturan ketat, dinamika satuan, serta kondisi lapangan yang tidak selalu dapat diprediksi. Dalam situasi seperti ini, dukungan sosial membantu memberikan jaminan psikologis dan dorongan moral kepada anggota baru untuk tetap menjalankan tugas dengan percaya diri. Temuan bahwa dukungan teman memiliki persentase tertinggi pada kategori tinggi mengindikasikan bahwa rekan sebaya merupakan sumber dukungan paling signifikan, mungkin karena adanya kesamaan pengalaman adaptasi di awal karir serta kedekatan emosional yang terbentuk selama masa pendidikan dan pelatihan. Selain itu, kurang optimalnya dukungan dari significant others seperti atasan yang sebagian besar berada pada kategori rendah dapat berarti bahwa struktur pembinaan karir di lingkungan Polri masih perlu diperkuat agar dapat memberikan dukungan yang lebih stabil dan terarah kepada anggota baru.

Kontribusi simultan hardiness dan dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir sebesar 6,73% juga menegaskan bahwa adaptabilitas karir merupakan konstruksi psikososial yang dipengaruhi oleh banyak faktor. Rendahnya nilai R^2 menunjukkan bahwa terdapat variabel lain yang berpotensi lebih dominan dalam membentuk adaptabilitas karir Bripda, seperti iklim organisasi, kualitas kepemimpinan, kesempatan pengembangan karir, kondisi psikologis lainnya seperti resiliensi atau kepercayaan diri, serta faktor eksternal seperti beban kerja dan kompleksitas penugasan. Hal ini sejalan dengan pandangan Savickas (2012) bahwa adaptabilitas karir merupakan hasil interaksi antara pengalaman individu, situasi sosial, dan dinamika lingkungan kerja.

Temuan penelitian ini memiliki implikasi penting dalam pengelolaan sumber daya

manusia di Polri. Pertama, karena hardiness belum berpengaruh signifikan, pelatihan untuk mengembangkan ketangguhan psikologis perlu dilakukan secara lebih sistematis dan berkelanjutan, seperti melalui program pembinaan mental, pelatihan manajemen stres, dan simulasi tugas berat. Kedua, tingginya pengaruh dukungan sosial terhadap adaptabilitas karir menekankan pentingnya membangun lingkungan kerja yang suportif, terutama dari atasan langsung yang memiliki peran sebagai pembina dan supervisor. Polri perlu mengembangkan sistem mentoring formal di mana anggota senior memberikan bimbingan dan dukungan yang terstruktur kepada anggota baru. Ketiga, penguatan jaringan dukungan sosial internal seperti kegiatan tim, penguatan kohesi satuan, dan komunikasi efektif antaranggota dapat meningkatkan kenyamanan psikologis Bripda dalam menjalankan tugas.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa adaptabilitas karir Bripda Polri tidak hanya bergantung pada kekuatan internal seperti hardiness, tetapi lebih banyak dipengaruhi oleh dukungan sosial yang mereka terima dari lingkungan terdekat. Hal ini mengindikasikan bahwa proses adaptasi karir pada fase awal membutuhkan sistem pendukung sosial yang kuat agar anggota dapat menjalankan tugasnya secara optimal serta mengembangkan karirnya secara berkelanjutan. Penelitian ini juga memberikan kontribusi empiris penting yang dapat menjadi dasar bagi Polri dalam merancang program pembinaan karir yang lebih efektif dan komprehensif.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa adaptabilitas karir Bripda Polri Polda Maluku Utara berada pada kategori tinggi, menunjukkan bahwa sebagian besar anggota memiliki kesiapan yang baik dalam menghadapi tuntutan karir. Dukungan sosial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap adaptabilitas karir, sehingga semakin besar dukungan dari keluarga, teman, maupun significant others, semakin tinggi kemampuan Bripda untuk beradaptasi dengan dinamika tugas kepolisian. Sebaliknya, hardiness tidak menunjukkan pengaruh signifikan, meskipun berhubungan positif dengan dukungan sosial, yang mengindikasikan bahwa ketangguhan psikologis Bripda masih berada pada tahap berkembang. Secara simultan, kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 6,73% terhadap adaptabilitas karir, sehingga faktor lain di luar penelitian juga berperan penting. Hasil ini menegaskan bahwa dukungan sosial merupakan faktor utama yang memengaruhi adaptabilitas karir pada Bripda Polri, sementara penguatan hardiness tetap diperlukan sebagai aspek pendukung.

DAFTAR PUSTAKA

- Kobasa, S. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Savickas, M. L. (2012). Career construction theory and practice. In *Career Development Series*.
- Zimet, G. D., Dahlem, N., Zimet, S., & Farley, G. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*.