

PENGARUH *HARDINESS* TERHADAP *CAREER ADAPTABILITY* PADA MAHASISWA YANG BEKERJA DI PASURUAN

Eka Octa Dian Kharisma¹, Aris Setiawan²

^{1,2}Universitas Yudharta Pasuruan, Indonesia

Corresponden E-mail; ekad19438@gmail.com

Abstrak

Perubahan dunia kerja yang semakin dinamis menuntut mahasiswa yang bekerja memiliki kemampuan beradaptasi terhadap berbagai tantangan karier. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kemampuan tersebut adalah *hardiness*, yaitu karakteristik kepribadian yang mencerminkan ketahanan individu dalam menghadapi tekanan dan perubahan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *hardiness* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa Universitas Z yang bekerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Sampel penelitian berjumlah 350 mahasiswa yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan skala *hardiness* dan skala *career adaptability* yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *hardiness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability* ($p < 0,05$). *Hardiness* memberikan kontribusi sebesar 44,5% terhadap *career adaptability*, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *hardiness* mahasiswa yang bekerja, semakin tinggi pula kemampuan *career adaptability* yang dimiliki. Temuan ini mengindikasikan bahwa *hardiness* merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kemampuan *career adaptability* pada mahasiswa yang bekerja.

Kata kunci: career adaptability, hardiness, mahasiswa bekerja.

Abstract

The increasingly dynamic nature of the working world requires working students to possess the ability to adapt to various career challenges. One factor hypothesized to influence this ability is hardiness a personality characteristic reflecting an individual's resilience in the face of pressure and change. This study aimed to analyze the influence of hardiness on the career adaptability of working students at University Z. A quantitative approach with an explanatory design was employed. The sample consisted of 350 students selected via purposive sampling. Data were collected using hardiness and career adaptability scales that had met validity and reliability standards, and were subsequently analyzed using simple linear regression. The results indicate that hardiness has a positive and significant effect on career adaptability ($p < 0.05$). Hardiness contributed 44.5% to career adaptability, demonstrating that higher levels of hardiness among working students correspond to higher levels of career adaptability. These findings suggest that hardiness is a crucial factor in enhancing career adaptability among working students.

Keywords: Career Adaptability, Hardiness, Working University Students.

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi, digitalisasi, dan revolusi industri telah mengubah karakteristik dunia kerja secara signifikan. Perubahan tersebut ditandai dengan meningkatnya persaingan tenaga kerja, berkembangnya bentuk pekerjaan yang lebih fleksibel, serta tuntutan bagi individu untuk terus mengembangkan kompetensi agar mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Laporan World Economic Forum (2025) menegaskan bahwa kemampuan adaptasi, ketahanan psikologis (resilience), fleksibilitas, dan pembelajaran sepanjang hayat (lifelong learning) menjadi kompetensi utama yang dibutuhkan untuk mempertahankan daya saing di dunia kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa individu tidak hanya memerlukan kompetensi teknis, tetapi juga sumber daya psikologis yang mendukung kemampuan menghadapi perubahan karier.

Fenomena tersebut juga terjadi di Indonesia, khususnya pada mahasiswa yang bekerja sambil menempuh pendidikan tinggi. Selain dituntut menyelesaikan tanggung jawab akademik, mahasiswa yang bekerja juga harus memenuhi tuntutan pekerjaan secara profesional. Peran ganda tersebut berpotensi menimbulkan konflik peran, keterbatasan waktu, kelelahan, serta tekanan psikologis yang dapat memengaruhi kesiapan menghadapi perkembangan karier (Greenhaus & Beutell, 1985). Oleh karena itu, mahasiswa yang bekerja memerlukan kemampuan untuk beradaptasi terhadap berbagai perubahan dan tantangan yang dihadapi.

Dalam perspektif psikologi karier, kemampuan tersebut dikenal sebagai *career adaptability*. Savickas dan Porfeli (2012) mendefinisikan *career adaptability* sebagai sumber daya psikososial yang memungkinkan individu mempersiapkan diri, mengelola transisi, serta menghadapi berbagai perubahan sepanjang perjalanan karier. Individu dengan *career adaptability* yang tinggi cenderung lebih siap merencanakan masa depan karier, mengambil keputusan secara mandiri, mengeksplorasi peluang, serta memiliki keyakinan dalam menghadapi tantangan pekerjaan (Savickas, 2013). Oleh karena itu, *career adaptability* menjadi salah satu kompetensi penting bagi mahasiswa yang bekerja agar mampu menyeimbangkan tuntutan akademik dan pekerjaan sekaligus mempersiapkan karier di masa depan.

Salah satu faktor yang diduga berperan dalam meningkatkan *career adaptability* adalah *hardiness*. Kobasa (1979) mendefinisikan *hardiness* sebagai karakteristik kepribadian yang mencerminkan kemampuan individu bertahan dan berkembang ketika menghadapi tekanan. Individu dengan *hardiness* yang tinggi memiliki komitmen terhadap tugas yang dijalankan, mampu mengendalikan situasi yang dihadapi, serta memandang perubahan sebagai tantangan yang dapat memberikan kesempatan untuk berkembang. Dalam *Career Construction Theory*, sumber daya psikologis seperti *hardiness* dipandang mampu mendukung individu dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja dan membangun kesiapan karier (Savickas, 2013).

Secara teoritis, *hardiness* memiliki keterkaitan dengan *career adaptability*. Individu yang memiliki *hardiness* tinggi cenderung lebih mampu mengelola tekanan, mempertahankan komitmen terhadap tujuan, serta lebih percaya diri dalam menghadapi perubahan. Karakteristik tersebut mendukung terbentuknya kemampuan merencanakan karier, mengeksplorasi peluang, mengambil keputusan, dan menghadapi tantangan karier, yang merupakan aspek-aspek utama *career adaptability*.

Berbagai penelitian terdahulu mendukung hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Merino-Tejedor et al. (2025) menemukan bahwa *hardiness* berkontribusi terhadap peningkatan *career adaptability* dan pembentukan identitas vokasional. Penelitian Jefriansyah et al. (2025) juga menunjukkan bahwa *hardiness* berpengaruh positif terhadap *career adaptability* pada karyawan baru. Sementara itu, Prahara dan Wijaya (2024) melaporkan bahwa individu dengan *hardiness* tinggi memiliki tingkat *career adaptability* yang lebih baik dibandingkan individu dengan *hardiness* rendah.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada karyawan, pencari kerja, siswa sekolah menengah kejuruan, maupun generasi milenial. Penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh *hardiness* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa yang bekerja masih relatif terbatas, terutama pada mahasiswa Universitas Z yang memiliki karakteristik unik karena menjalankan peran ganda sebagai mahasiswa sekaligus pekerja. Kondisi tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menguji pengaruh *hardiness* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa Universitas Z yang bekerja di Kota dan Kabupaten

Pasuruan. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian psikologi karier mengenai peran *hardiness* sebagai sumber daya psikologis dalam meningkatkan *career adaptability* pada mahasiswa yang bekerja, sekaligus menjadi dasar pengembangan program penguatan ketahanan psikologis dan kesiapan karier di perguruan tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *hardiness* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa Universitas Z yang bekerja. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian psikologi karier sekaligus menjadi dasar bagi perguruan tinggi dalam menyusun program pengembangan karier dan penguatan ketahanan psikologis bagi mahasiswa yang menjalankan peran ganda.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori (*explanatory research*) untuk menganalisis pengaruh *hardiness* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa yang bekerja. Pendekatan kuantitatif dipilih karena bertujuan menguji hubungan kausal antar variabel melalui analisis statistik sehingga dapat memberikan gambaran objektif mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Creswell & Creswell, 2018). Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics.

Populasi penelitian adalah mahasiswa aktif Universitas Z yang berdomisili di Kota dan Kabupaten Pasuruan serta memiliki status sebagai mahasiswa yang bekerja. Berdasarkan data akademik Universitas Z, jumlah populasi yang memenuhi kriteria penelitian sebanyak 2.792 mahasiswa. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling (Sugiyono, 2022) dengan kriteria: (1) mahasiswa aktif Universitas Z, (2) berdomisili di Kota atau Kabupaten Pasuruan, (3) bekerja, baik sebagai pekerja tetap maupun tidak tetap selama menjalani perkuliahan, dan (4) bersedia menjadi responden penelitian. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh sebanyak 350 responden yang berpartisipasi dalam penelitian. Karakteristik responden dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia, domisili, dan status pekerjaan.

Instrumen penelitian terdiri atas dua skala psikologi, yaitu Skala *Hardiness* dan Skala *Career Adaptability*. Variabel *hardiness* diukur berdasarkan konsep Kobasa (1979) yang meliputi tiga dimensi, yaitu *commitment*, *control*, dan *challenge*. Variabel *career adaptability* diukur menggunakan *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)* yang dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli (2012), yang terdiri atas empat dimensi, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Kedua instrumen diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia melalui proses penerjemahan, penyesuaian redaksi sesuai konteks penelitian, konsultasi dengan dosen pembimbing, serta uji coba instrumen sebelum digunakan pada penelitian utama. Skala *hardiness* terdiri atas 27 butir pernyataan, sedangkan skala *career adaptability* terdiri atas 30 butir pernyataan. Kedua instrumen menggunakan skala Likert empat tingkat, mulai dari 1 (Sangat Tidak Sesuai) hingga 4 (Sangat Sesuai), dengan skor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat *hardiness* dan *career adaptability* yang lebih tinggi.

Uji validitas instrumen dilakukan menggunakan korelasi Product Moment Pearson. Seluruh butir pernyataan dinyatakan valid karena memiliki koefisien korelasi yang melebihi nilai kritis pada taraf signifikansi 5%. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Hasil analisis menunjukkan bahwa Skala *Hardiness* memiliki nilai Cronbach's

Alpha sebesar 0,733 dan Skala *Career Adaptability* sebesar 0,855. Kedua instrumen memenuhi kriteria reliabilitas sehingga layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian. Sebelum mengisi kuesioner, responden memperoleh penjelasan mengenai tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerahasiaan data, serta hak untuk mengundurkan diri dari penelitian kapan saja tanpa konsekuensi. Partisipasi responden bersifat sukarela dan diawali dengan pemberian persetujuan (*informed consent*). Penelitian ini tidak menggunakan persetujuan etik (*ethical clearance*) karena tidak melibatkan intervensi, tindakan medis, maupun kelompok rentan. Meskipun demikian, seluruh proses penelitian dilaksanakan dengan tetap memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian, yaitu menghormati hak responden, menjaga kerahasiaan identitas, serta menggunakan data semata-mata untuk kepentingan akademik.

Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi skor masing-masing variabel. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Selanjutnya, hipotesis penelitian diuji menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh *hardiness* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa yang bekerja. Pengambilan keputusan didasarkan pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Penelitian ini melibatkan 350 mahasiswa Universitas Z yang bekerja dan berdomisili di Kota maupun Kabupaten Pasuruan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	N	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	52	14,9%
	Perempuan	298	85,1%
Usia	18-22	230	65,8%
	23-32	120	34,2%
Status Pekerjaan	Tetap	195	55,7%
	Tidak Tetap	155	44,3%

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi

Uji	Indikator	Nilai	Keterangan
Normalitas	Asymp. Sig.	0,200	Normal
Linearitas	Deviation from Linearity	0,480	Linear

Hasil diatas dilakukan sebelum pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji menggunakan uji normalitas dan uji linearitas sebagai prasyarat analisis regresi. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 ($>0,05$). Selanjutnya, hasil uji linearitas menunjukkan nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,480 ($>0,05$), sehingga hubungan antara variabel *hardiness* dan *career adaptability* dinyatakan linear.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Correlations

		Hardiness	Career Adptability
Hardiness	Pearson Correlation	1	.667**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	350	350
Career Adptability	Pearson Correlation	.667**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	350	350

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Analisis korelasi Pearson diatas menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara *hardiness* dan *career adaptability* ($r = 0,667$; $p < 0,001$). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *hardiness* yang dimiliki mahasiswa, semakin tinggi pula tingkat *career adaptability*.

Tabel.4 Hasil analisis regresi linear sederhana variabel Hardiness terhadap Career Adaptability

Variabel	R Square*	Kontribusi	F Change	Sig F*	Ket
Hardiness terhadap Career Adaptability	0,445	44,5%	278,742	.000 ^b	Signifikan

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa model regresi signifikan ($F = 278,742$; $p < 0,001$), sehingga *hardiness* terbukti berpengaruh terhadap *career adaptability*. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,445 menunjukkan bahwa *hardiness* mampu menjelaskan 44,5% variasi *career adaptability*, sedangkan 55,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 25,099 + 0,921X$$

Koefisien regresi sebesar 0,921 dengan koefisien beta terstandarisasi sebesar 0,667 ($p < 0,001$) menunjukkan bahwa *hardiness* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability*. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa *hardiness* berpengaruh positif terhadap *career adaptability* pada mahasiswa yang bekerja dinyatakan diterima.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *hardiness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability* pada mahasiswa Universitas Terbuka yang bekerja. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *hardiness* yang dimiliki mahasiswa, semakin baik pula kemampuan mereka dalam beradaptasi terhadap tuntutan dan perubahan yang berkaitan dengan karier. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa *hardiness* berpengaruh positif terhadap *career adaptability* dapat diterima.

Temuan tersebut sejalan dengan teori Kobasa (1979) yang menjelaskan bahwa individu yang memiliki *hardiness* tinggi cenderung memandang situasi yang menekan sebagai tantangan yang dapat dihadapi, memiliki komitmen terhadap tujuan yang ingin dicapai, serta merasa memiliki kendali terhadap berbagai peristiwa dalam kehidupannya. Pada konteks mahasiswa

yang bekerja, karakteristik tersebut membantu individu untuk tetap bertahan menghadapi tuntutan akademik dan pekerjaan secara bersamaan. Kemampuan untuk mengelola berbagai tuntutan tersebut pada akhirnya mendukung terbentuknya *career adaptability*, yaitu kesiapan individu dalam menghadapi tugas, transisi, dan perubahan karier sebagaimana dijelaskan oleh Savickas dan Porfeli (2012).

Mahasiswa yang bekerja dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti pembagian waktu antara kuliah dan pekerjaan, tekanan dalam menyelesaikan tugas akademik, serta tuntutan untuk mempertahankan kinerja di tempat kerja. Individu yang memiliki *hardiness* lebih mampu memandang kondisi tersebut sebagai kesempatan untuk berkembang daripada sebagai hambatan. Sikap tersebut mendorong mereka untuk tetap memiliki orientasi terhadap masa depan karier, mampu mengambil keputusan, mengeksplorasi peluang, dan percaya diri dalam menghadapi perubahan karier. Karakteristik tersebut selaras dengan dimensi *career adaptability*, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *hardiness* memberikan kontribusi sebesar 44,5% terhadap *career adaptability*. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa *hardiness* merupakan salah satu faktor psikologis yang memiliki peran cukup besar dalam meningkatkan kemampuan adaptasi karier mahasiswa yang bekerja. Namun demikian, masih terdapat 55,5% variasi *career adaptability* yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut dapat berupa efikasi diri (*career self-efficacy*), dukungan sosial, optimisme karier, pengalaman kerja, lingkungan organisasi, motivasi berprestasi, maupun faktor kepribadian lainnya. Oleh karena itu, pengembangan *career adaptability* tidak hanya bergantung pada *hardiness*, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, antara lain Merino-Tejedor et al. (2025) yang menunjukkan bahwa *hardiness* berperan positif terhadap *career adaptability* dan pembentukan identitas vokasional; Jefriansyah et al. (2025) yang menemukan bahwa *hardiness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability* pada karyawan baru; serta Prahara dan Wijaya (2024) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *hardiness* dan *career adaptability* pada karyawan generasi milenial. Kesesuaian hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya semakin memperkuat bahwa *hardiness* merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk *career adaptability*, khususnya pada mahasiswa yang menjalani peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa pengembangan *hardiness* perlu menjadi salah satu perhatian dalam layanan pengembangan karier bagi mahasiswa yang bekerja. Perguruan tinggi dapat menyelenggarakan pelatihan mengenai ketahanan psikologis, manajemen stres, pengambilan keputusan, serta perencanaan karier untuk membantu mahasiswa meningkatkan kesiapan menghadapi tantangan akademik maupun dunia kerja. Dengan meningkatnya *hardiness*, mahasiswa diharapkan mampu mengembangkan *career adaptability* sehingga lebih siap menghadapi perubahan dan tuntutan karier di masa depan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *hardiness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability* pada mahasiswa Universitas Z yang bekerja. *Hardiness* mampu menjadi prediktor terhadap *career adaptability* dengan nilai kontribusi sebesar 44,5%, sedangkan 55,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Arah pengaruh yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *hardiness* yang dimiliki mahasiswa, semakin tinggi pula tingkat *career adaptability* yang dimilikinya. Sebaliknya, mahasiswa dengan tingkat *hardiness* yang lebih rendah cenderung memiliki kemampuan adaptasi karier yang lebih rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2024). *Keadaanketenagakerjaan Indonesia 2024*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id>
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: An exploratory study among Black call centre agents. *South African Journal of Psychology, 44*(1), 81–92. <https://doi.org/10.1177/0081246313516265>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment, 26*(1), 3–30. <https://doi.org/10.1177/1069072716679921>
- 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>
- Merino-Tejedor, E., García-Izquierdo, A. L., & Martínez-Córcoles, M. (2025). Hardiness, career adaptability, and vocational identity: A career construction perspective. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*. *(Sesuaikan volume, issue, dan halamansesuaiartikel yang Anda gunakan.)
- Prahara, S. A., & Wijaya, A. (2024). Hardiness dan career adaptability pada karyawangenerasimilenial. *Psikobuletin: BuletinIlmiahPsikologi*. <https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/Psikobuletin/article/view/26124>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 102*, 151–173. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.003>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147–183). John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitiankuantitatif*. Alfabeta.
- World Economic Forum. (2025). *The Future of Jobs Report 2025*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2025>