

# HUBUNGAN ANTARA ADAPTABILITAS KARIR DENGAN STRESS KERJA PADA PERSONIL POLWAN POLDA DIY

Venna Desy Saputri, Narastri Insan Utami, M.Psi., Psikolog

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

vennadesy@gmail.com

087839363679

## ABSTRAK

Polwan memiliki peran integral dalam Polri, meliputi berbagai bidang tugas seperti intelejen, reserse, lalu lintas, pembinaan personil, pengawasan, kesehatan, dan lain-lain. Namun, jam kerja yang tidak menentu dan tuntutan tugas yang berat, terutama bagi polwan yang bertugas di lapangan, dapat menyebabkan stres. Faktor yang mempengaruhi stres yang digunakan dalam penelitian ini adalah adaptabilitas karir. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk adaptabilitas karir dengan stress kerja pada Personil Polwan Polda DIY. Sebanyak 120 subjek yang digunakan dalam penelitian ini. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala adaptabilitas karir dan stres. Teknik analisis data menggunakan korelasi *product moment*. Hasil uji koefisien korelasi nilai *pearson correlation* sebesar  $-0,506$  dan memiliki nilai probabilitas  $0,000 < 0,01$ , sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Artinya terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara adaptabilitas karir dengan stres kerja. Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ )  $0,256$  atau  $25,6\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel adaptabilitas karir mampu menjelaskan variabel stres kerja sebesar  $25,6\%$ . Sedangkan sisanya yaitu  $74,4\%$  dijelaskan oleh variabel diluar model penelitian.

**Kata kunci:** *Adaptabilitas Karir, Stres Kerja, Polwan*

## ABSTRACT

*Policewomen have an integral role in the National Police, covering various areas of duties such as intelligence, investigation, traffic, personnel development, supervision, health, and others. However, erratic working hours and heavy duty demands, especially for policewomen on duty in the field, can cause stress. The factor that influences stress used in this research is career adaptability. The aim of this research is to assess career adaptability to work stress in Yogyakarta Regional Police Women Police Personnel. A total of 120 subjects were used in this research. Data were collected using a questionnaire with a career adaptability and stress scale. Data analysis techniques use correlation product moment. Value correlation coefficient test resultspearson correlation is  $-0.506$  and has a probability value of  $0.000 < 0.05$ , so the hypothesis in this study is accepted. This means that there is a negative and significant relationship between career adaptability and work stress. Test results for the coefficient of determination ( $R^2$ )  $0.256$  or  $25.6\%$ . This shows that the career adaptability variable is able to explain the work stress variable by  $25.6\%$ . Meanwhile, the remaining  $74.4\%$  is explained by variables outside the research model.*

**Keywords:** *Career Adaptability, Job Stress, Policewomen*

## **PENDAHULUAN**

Bekerja menjadi seorang polisi wanita (polwan) bukanlah hal yang mudah. Sebagai wanita, polwan harus siap menghadapi berbagai macam tantangan konservatif masyarakat, mengemban tugas yang bermakna maskulin, memiliki sisi feminin dalam bertindak dan mengayomi masyarakat dan memiliki beban domestik dalam keluarga. Polwan diharapkan memiliki konsep diri yang kuat dalam menghadapi resiko pekerjaannya. (Rahmawati and Christin 2021)

Polwan merupakan bagian kekuatan pelaksanaan tugas dan fungsi Polri sebagai alat penegak hukum, pengayom dalam memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat, membina dan mewujudkan kamtibmas, serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan jabaran teori tugas dan fungsi Polwan sebagai bagian integral dari Polri berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) (Markuwati dkk, 2015). Pada awalnya polwan terbentuk untuk membantu menangani masalah yang berkaitan dengan perempuan dan anak-anak. Seiring dengan berkembangnya organisasi kepolisian penugasan polwan tidak hanya terbatas pada perempuan dan anak-anak saja, tetapi mencakup semua tugas-tugas kepolisian baik dalam bidang operasional maupun non operasional, seperti fungsi intelejen, reserse, lalu lintas, pembinaan personil, pengawasan, kesehatan dan lain sebagainya (Widiyanti, 2008).

Menurut Gitoyo (2012) Polisi wanita memiliki tugas, fungsi, visi misi dan tanggung jawab yang sama dengan polisi laki laki, hal ini sudah dijelaskan dalam Undangundang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Polisi wanita juga dituntut untuk menaati peraturan yang ada dalam organisasi Kepolisian, salah satunya tentang jam kerja.

Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta atau Polda DIY adalah pelaksana tugas Kepolisian RI di wilayah Provinsi Kawasan Istimewa Yogyakarta. Polda DIY karena tergolong polda tipe A, dipimpin oleh seorang kepala kepolisian kawasan yang berpangkat bintang dua atau (Inspektur Jenderal Polisi). Polda bertugas menyelenggarakan tugas Pokok Polri dalam pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum dan pemberian perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat serta tugas Polri lain dalam daerah hukumnya yakni Daerah Istimewa Yogyakarta, sesuai ketentuan hukum dan peraturan/kebijakan yang berlaku dalam organisasi Polri (jogja.polri.go.id, 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sri Islami berpangkat briptu kesatuan Ditreskrim Polda DIY mengatakan bahwa anggota kepolisian memiliki jam kerja kantor dimulai pada pukul 7.00 pagi sampai dengan pukul 16.00 sore dan dilanjutkan dengan piket

bergantian hingga malam. Jam kerja sebagai anggota kepolisian pun dapat dikatakan tidak menentu, tergantung dari ada tidaknya tugas kerja yang mewajibkan anggota untuk bekerja bahkan hingga 24 jam. Terkadang jika ada PLB (Panggilan Luar Biasa) semua anggota diwajibkan untuk hadir dan selalu siap sedia. Hal tersebut yang terkadang mengganggu waktu mereka yang harusnya bisa memanfaatkan waktu untuk keluarga dan beraktivitas yang lainnya. Hasil wawancara tersebut melatar belakangi kurangnya intensitas waktu yang dimiliki untuk melakukan aktivitas bersama dengan suami dan anak dirumah. Sukanto (1992) menyatakan bahwa ibu yang bekerja sering merasa kekurangan waktu untuk bersama suami dan anak-anak bahkan untuk dirinya sendiri.

Hasil wawancara kepada Haning Savitri Utami berpangkat bripta kesatuan Itwasda Polda DIY menyatakan bahwa ibu yang bekerja sebagai polwan rentan mengalami tingkat stres yang tinggi ketika tidak bisa membagi waktu dan merasa lelah ketika sedang bekerja. Polwan yang bertugas di lapangan berbeda dengan polwan di bagian lain. Hal ini dikarenakan polwan yang bertugas di lapangan harus memiliki stamina yang kuat, sehingga tetap sehat pada saat cuaca lingkungan yang berubah-ubah. Salah satu satker polwan yang bertugas di lapangan adalah satker Ditlantas. Polwan yang berada di satker Ditlantas memiliki jam kerja yang lebih padat, dikarenakan harus mengatur lalu lintas seperti pada acara *car free day*. Selain itu, mereka harus bekerja di hari libur seperti pada saat Hari Raya Idul Fitri atau Idul Adha dan Tahun Baru untuk mengatur lalu lintas. Kesimpulan dari wawawancara tersebut menyatakan bahwa seorang polwan memiliki dua peran sekaligus bisa menimbulkan stres, merasa lelah, mendapat pertentangan dari anaknya dikarenakan waktu bersama keluarga.

## **METODE**

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan variabel independen *adaptabilitas karir*, dan variabel dependen *stress kerja*.

## **SUBJEK**

Adapun subjek pada penelitian ini adalah Polwan Polda DIY. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 120 Polwan. Penentuan jumlah sampel menggunakan Teknik sensus. Teknik sensus merupakan Teknik penentuan jumlah sampel dengan mengambil seluruh jumlah populasi untuk di jadikan sampel penelitian (Sugiyono 2017). Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 120 Polwan Polda DIY.

## **PENGUKURAN**

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2017) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena sosial. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner, kemudian diolah dalam bentuk kuantitatif, yaitu dengan cara menetapkan skor jawaban dari pertanyaan yang telah dijawab oleh responden. Penggunaan skala pengukuran, memilih skala 1 sampai dengan 5. Pertanyaan favorable, memiliki skor 5 untuk pernyataan Sangat Setuju (SS), skor 4 untuk pernyataan Setuju (S), Skor 3 untuk Netral, skor 2 untuk pernyataan Kurang Setuju (KS), dan skor 1 untuk pernyataan Sangat Tidak Setuju (TS). Sedangkan untuk pertanyaan unfavorable, memiliki skor 1 untuk pernyataan Sangat Setuju (SS), skor 2 untuk pernyataan Setuju(S), skor 3 untuk Netral, skor 4 pernyataan Kurang Setuju (KS), dan skor 5 untuk pernyataan Tidak Setuju (TS).

## ANALISIS DATA

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment* dengan tujuan untuk mengetahui hubungan *adaptabilitas karir* dengan *stress kerja*. Peneliti menggunakan alat analisis korelasi *product moment* sesuai dengan hipotesis penelitian mengenai hubungan *adaptabilitas karir dengan stress kerja*.

## HASIL

Berdasarkan aitem pertanyaan pada variabel Adaptabilitas Karir yang berjumlah 18 aitem dengan skor jawaban tertinggi adalah 5 dan skor jawaban terendah adalah 1, maka nilai minimum hipotetik yaitu  $1 \times 18 = 18$ , nilai *maximum* hipotetik  $5 \times 18 = 90$ , nilai *mean* hipotetik  $(18+90) : 2 = 63$ , dan nilai *standar deviasi* hipotetik yaitu  $(90-18) : 6 = 12$ . Sedangkan, untuk analisis deskriptif hipotetik variabel Stres kerja yang dimana terdiri dari 18 aitem pertanyaan dengan skor jawaban tertinggi adalah 5 dan skor jawaban terendah adalah 1, maka nilai minimum hipotetik yaitu  $1 \times 18 = 18$ , nilai *maximum* hipotetik  $5 \times 18 = 90$ , nilai *mean* hipotetik  $(18+90) : 2 = 54$ , dan nilai *standar deviasi* hipotetik yaitu  $(90-18) : 6 = 12$ . Adapun hasil analisis deskriptif data penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Deskriptif Data Penelitian

Variabel	N	Data Hipotetik				Data Empirik			
		Min	Max	Mea	SD	Min	Max	Mean	SD

	n								
Adaptabilitas Karir	120	18	90	63	12	70	89	58,14	4,45
Stres kerja	120	18	90	63	12	49	67	79,55	4,03

Keterangan:

N = Jumlah Sampel

Mean = rata-rata

Min = Skor terendah

Max = Skor tertinggi

SD = Standar Deviasi

Hasil perhitungan analisis perhitungan deskriptif hipotetik pada Tabel 2, selanjutnya menjadi dasar perhitungan pengategorian variabel penelitian. Berikut merupakan pengategorian masing-masing variabel.

Adapun hasil pengkategorian variabel stres kerja sebagai berikut:

Tabel 2. Kategori Variabel Stres Kerja

Kategori	Pedoman	Skor	Jumlah	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 75$	0	0
Sedang	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$51 \leq X < 75$	117	97,5
Rendah	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 51$	3	2,5
Total			120	100

Keterangan:

X = Skor Subjek

$\mu$  = Mean Hipotetik

$\sigma$  = Standar Deviasi Hipotetik

$$\mu + 1\sigma = 63 + (1 \times 12) = 75$$

$$\mu - 1\sigma = 63 - (1 \times 12) = 51$$

Tabel 9 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini yaitu Polwan Polda DIY lebih banyak memiliki stres kerja kategori sedang dibandingkan dengan tinggi maupun rendah. Jumlah responden yang memiliki stres kerja yang sedang sebanyak 117 (97,5%). Hanya terdapat 3 (2,5%) responden yang memiliki stres kerja dalam kategori rendah. Hasil penelitian ini menemukan bahwa tidak terdapat responden yang memiliki stres kerja yang masuk kedalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil tersebut Polwan Polda DIY memiliki tingkat stres kerja yang masuk kedalam kategori sedang.

Selanjutnya peneliti melakukan analisis tingkat stres kerja berdasarkan pangkat. Tujuan dari analisis ini untuk mengetahui tingkat stres kerja yang dirasakan Polwan DIY berdasarkan pangkat yang dimilikinya. Adapun tabel tingkat stres kerja berdasarkan pangkat Polwa DIY:

Tabel 3. Tingkat Stres Kerja Polwan DIY berdasarkan Pangkat

Pangkat	Tingkat Stres		
	Rendah	Sedang	Tinggi
AIPTU	2	10	0
AKBP	0	23	0
AKP	0	27	0
BRIPDA	0	25	0
IPDA	0	4	
IPTU	0	7	0
KOMPOL	1	21	0
Total	3	117	0

Berdasarkan Tabel 10, diketahui bahwa pangkat yang memiliki tingkat stres paling banyak berada pada tingkat sedang adalah AKP, yaitu sebanyak 27 Polwan atau dengan kata lain, keseluruhan responden yang berpangkat AKP memiliki tingkat stres kerja sedang. Polwan yang memiliki pangkat AKBP BRIPDA, IPDA dan IPTU secara keseluruhan

memiliki tingkat stres kerja sedang. Berbeda dengan AIPTU dan KOMPOL yang merupakan pangkat yang memiliki tingkat stres kerja berada pada kategori sedang dan rendah. Dapat disimpulkan bahwa AIPTU, AKBP, AKP, BRIPDA, IPDA, IPTU, KOMPOL memiliki tingkat stres kerja yang sama.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian normalitas diperoleh hasil bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini telah lolos uji normalitas atau dengan kata lain terdistribusi normal. Pengujian linearitas diperoleh hasil bahwa adaptabilitas karir dan stres kerja memiliki hubungan yang linear atau dengan kata lain bahwa telah lolos uji linearitas. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan alay analisis korelasi *Pearson Product Moment* menunjukkan nilai korelasi antara adaptabilitas karir dengan stres kerja memiliki nilai *Pearson Correlation* ( $r_{xy}$ ) sebesar -0,506 dan memiliki nilai probabilitas (*P-Value*)  $0,000 < 0,01$ , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara adaptabilitas karir dengan stres kerja. Hubungan yang negatif memiliki makna bahwa apabila adaptabilitas karir Polwan Polda DIY tinggi maka stres kerja yang dirasakan oleh Polwan Polda DIY akan rendah, begitupun sebaliknya.

Nilai *Pearson Correlation* ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,506, memberikan gambaran bahwa adaptabilitas karir dengan stres kerja memiliki hubungan yang cukup kuat. Hal ini didasari dengan pendapat Sugiyono (2017), dimana nilai *Pearson Correlation* ( $r_{xy}$ ) yang berada pada rentan 0,40-0,599 masuk kedalam kategori memiliki hubungan yang cukup kuat. Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) 0,256 atau 25,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel adaptabilitas karir mampu menjelaskan variabel stres kerja sebesar 25,6%. Sedangkan sisanya yaitu 74,4% dijelaskan oleh variabel diluar model penelitian. Sejauh pengetahuan peneliti tidak terdapat penelitian yang melakukan peneliti terkait dengan hubungan adaptabilitas karir dengan stres kerja. Sehingga peneliti berusaha untuk menggunakan beberapa teori atau pendapat para ahli yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengkategorian variabel adaptabilitas karir menunjukkan bahwa sebanyak 103 Polwan Polda DIY memiliki adaptabilitas karir yang masuk kedalam kategori tinggi, sedangkan sisanya 17 Polwan Polda DIY memiliki adaptabilitas karir yang masuk kedalam kategori sedang. Berdasarkan data tersebut, rata-rata Polwan Polda DIY memiliki adaptabilitas karir yang tinggi. Berbanding terbalik dengan hasil pengkategorian variabel

stres kerja menunjukkan bahwa lebih banyak Polwan Polda DIY yang memiliki stres kerja masuk kedalam kategori sedang. Polwan Polda DIY yang memiliki stres kerja dengan tingkat sedang sebanyak 117 polwan, sedangkan hanya 3 Polwan Polda DIY yang memiliki stres kerja rendah. Penelitian ini tidak menemukan Polwan Polda DIY yang memiliki stres kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi adaptabilitas karir maka akan semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, dalam hal ini adalah Polwan Polda DIY.

Peneliti menemukan bahwa pada tabel 8 yang merupakan tingkat stres kerja berdasarkan pangkat bahwa pangkat AKBP, AKP, IPDA, IPTU, BRIPDA merupakan pangkat yang seluruh responden penelitian memiliki tingkat stres kerja sedang. Artinya bahwa Polwa DIY yang memiliki pangkat AKBP, AKP, IPDA, IPTU, BRIPDA merasakan stres kerja yang sama. Tabel 10 menunjukkan bahwa adaptabilitas karir yang dimiliki oleh responden penelitian (Polwan DIY) berdasarkan pangkat, secara keseluruhan memiliki adaptabilitas karir yang lebih banyak masuk kedalam kategori tinggi.

Tabel 8 dan 10 memberikan gambaran bahwa AKBP yang merupakan pangkat tertinggi dari keenam pangkat memiliki stres kerja yang sedang dan memiliki adaptabilitas karir yang sedang dan tinggi. pangkat kedua tertinggi yaitu KOMPOL, hasil penelitian menunjukkan bahwa KOMPOL memiliki stres kerja yang sedang serta adaptabilitas karir yang sedang dan tinggi. Secara keseluruhan tingkat stres dan adaptabilitas yang dimiliki Polwan dengan pangkat AKBP dan KOMPOL adalah sama. Hal ini dikarenakan AKBP pada saat bertugas dibantu oleh KOMPOL. Sehingga dengan kata lain tugas yang dimiliki oleh AKBP dapat dibantu oleh KOMPOL.

Adanya kesamaan tingkat stres dan adaptabilitas berdasarkan pangkat yang dimiliki Polwan DIY dikarenakan pangkat-pangkat tersebut saling berkaitan atau saling membantu pangkat di atasnya. Sebagai contoh, AKP yang merupakan pangkat tertinggi pada perwira pertama (Pama) Polri yang membawahi IPTU dan IPDA. Sehingga IPTU dan IPDA membantu pekerjaan dari AKP. Pangkat A IPTU merupakan pangkat tertinggi di Bintara, dimana BRIPDA merupakan pangkat terendah di Bintara.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil pembahasan dan penelitian yang telah dilaksanakan, peneliti dapat menarik kesimpulan dari hipotesis penelitian hubungan *adaptabilitas karir* dengan *stres kerja* dapat diterima. Artinya, terdapat hubungan yang negatif antara *adaptabilitas karir*



dengan *stres kerja* pada Polwan Polda DIY. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *adaptabilitas karir* yang dimiliki oleh Polwan Polda DIY, maka akan semakin rendah *stres kerja* Polwan Polda DIY.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian yang telah dilaksanakan, berikut ini saran yang dapat peneliti berikan oleh peneliti:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *adaptabilitas karir* yang dimiliki oleh Polwan Polda DIY tinggi, namun *stres kerja* yang masuk kedalam kategori sedang juga tidak dapat diabaikan, maka dihapkan Polwa Polda DIY dapat mengelola stres.
2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan menambah variabel independen yang secara teoritis mampu berhubungan dengan *stres kerja*. Tidak hanya itu, peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian melihat *adaptabilitas karir* dengan *stres kerja* pada Polisi, sehingga akan memberikan hasil penelitian yang bervariasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asih Wulan (2017). *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui inisiatif dan orientasi pembelajaran serta kemampuan penyesuaian*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Azwar, S. 2015. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar. (2006). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2007). Self-Regulation, Ego Depletion, and Motivation. *Social and Personality Psychology Compass*, 1, 1-14.
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2007). Self-Regulation, Ego Depletion, and Motivation. *Social and Personality Psychology Compass*, 1, 1-14.
- Bergen, R. J. S. (2006). Family Influences on Young Adult Career Development and Aspirations. *University of North Texas*, 2006. 3254170.
- Bismala, Lila. 2015. *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Chong, S., & Leong, F. T. L. (2015). Antecedents of career adaptability in strategic career management. *Journal of Career Assessment*, 2002, 1–13. <https://doi.org/10.1177/1069072715621522>
- Enny, Muhmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sura: UBHARA Manajemen Press.
- Fatmawiyat, Jati, Resi Shaumia Ratu, Angga Guriang Gautama Putra, Casimiro da Assuncao Pires, Faqihul Muqoddam, and Imam Akbar Wicaksono. 2018. "Adaptabilitas Karir." *Matakulian Filsafat Ilmu Dan Manusia* (November):0–25.
- Febrianingrum, Desia Wahyu, and Doddy Hendro Wibowo. 2021. "Hardiness Dan Adaptabilitas Karir." *Jurnal Psikologi Malahayati* 3(2):103–10. doi: 10.33024/jpm.v3i2.4424.
- Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior*, 91(51), 113–115.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Ed. 5. Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, D. (2000). *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta, PT. Erlangga
- Gitoyo, Yohanes. 2012. Mengenal Sejarah Polisi Wanita (Polwan) Di Indonesia.
- Goodman, J. 1994. Career Adaptability in Adults : A Construct Whose Time Has Come." *The Career Development Quarterly*; 43(1), 74-84). Retrieved from <Http://Search.Proquest.Com/Docview/219382824>.
- Hamali, Yusuf Arif. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Hariandja, M.T Efendi. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompesasian, Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Penerbit Gramedia Widiasarana Indonesia:Jakarta.
- Hartung, P. J., E. J. Porfeli, and F. .. Vondracek. 2008. Career Adaptability in Childhood. *The Career Development Quarterly* Sep 2008;

- Hirschi, A. (2009). Career Adaptability Development In Adolescence: Multiple Predictors And Effect On Sense Of Power And Life Satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155 doi:10.1016/j.jvb.2009.01.002.
- Hubungan Dengan Pelanggan Dan Keunggulan Bersaing. *Journal Performance*, 20 (1): 87-102.
- Indianti, Wulan. 2015. Dukungan Sosial Dan Regulasi Diri Dalam Belajar Untuk Membangun Adaptabilitas Karir Pada Mahasiswa Baru Universitas Indonesia. *Disertasi. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.*
- Jogja.polri.go.id. 2023. Struktur Organisasi. <https://www.jogja.polri.go.id/polda/profil/struktur-organisasi.html>
- Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Muchlas. 2005. *Perilaku Organisasi*. Gajah Mada University Press: Yogyakarta.
- Markuwati, D., Rahardjo, P., & Setyawati, R. (2015). Konflik peran ganda stres kerja pada anggota polisi wanita (polwan). *Psycho idea*, 13(1).
- Patton, W. & Lokan, J. (2006). Perspectives on Donald Super's Construct of CareerMaturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*1:31-48. 2006.
- Priyoto. 2014. *Konsep Manajemen Stres*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Rahmawati, Alda, and Maylanny Christin. 2021. Konsep Diri Polisi Wanita (Polwan) Dalam Konteks Komunikasi Interpersonal Di Polres Metro Bekasi Self-Concept of Female Police (Polwan) in Interpersonal Communication Context at Polres Metro Bekasi." *Jurnal Ilmu Komunikasi* 04(02):249–67.
- Robbins, Stephen P. &, and Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Selemba Empat.
- Rudolph. 2017. "Career Adaptability: A Meta-Analysis of Relationships with Measures of Adaptivity, Adapting Responses, and Adaptation." *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17– 34.
- Rudy & Mardiyati Baiq (2015). Perbedaan Adaptabilitas Karir Ditinjau Dari Jenis Sekolah (SMA Dan SMK). Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan.
- Sakinah, Nur. 2021. Hubungan Adaptabilitas Karir Dengan Kesuksesan Karir Subjektif Pada Freelancer Graphic Design. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Malang* 6.
- Sari, Zakiah Akmal. 2018. Adaptabilitas Karir Dan Well-Being Pada Mahasiswa Tahun Pertama. *Positive Psychology in Dealing with Multigeneration* (November):543–53.
- Savickas, M.L. (2012). Life Design: A Paradigm for career Intervention in thr 21st Century. *Jurnal of Counseling & Development*(19) 13-19.
- Savickas. 1997. Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span,Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 247-259.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sondang, P. Siagian. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara: Bandung.
- Steinberg, L. D. (1999). *Adolescence 5th Edition*. USA: McGraw-Hill, Inc.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto (2011). Pengaruh Adaptabilitas Pemasaran Terhadap Kinerja Pemasaran Melalui

- Suliyanto. (2013). Pengaruh Pengetahuan Pemasaran Terhadap Hubungan Dengan Pelanggan Melalui Kualitas Komunikasi Dan Adaptabilitas. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 20 (1) : 40-52
- Sutanto, J. (2009). Pengaruh Orientasi Pembelajaran dan Orientasi Pasar Terhadap Strategi Bisnis dan Kinerja Keuangan. *Jurnal Ekuitas*, 13 (4) : 446-466.
- Widiyanti, A, (2008), Analisis Pengaruh Work-Family Conflict dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Polwan Kantor Polisi Daerah Jawa Tengah), *Skripsi*, Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang. (tidak dipublikasikan)
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21–30. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.002>