

---

## Hubungan Hardiness dan Career Adaptability pada Host Live Content Creator di Jakarta

<u>INFO PENULIS</u>	<u>INFO ARTIKEL</u>
Shanny Universitas Bunda Mulia <a href="mailto:shannybong1243@gmail.com">shannybong1243@gmail.com</a>  Tju Meriana Universitas Bunda Mulia <a href="mailto:tju.meriana@gmail.com">tju.meriana@gmail.com</a>	ISSN: 2963-8933 Vol. 5, No. 2 Juni 2026 <a href="http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp">http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp</a>

© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved

### *Saran Penulisan Referensi:*

Shanny, & Meriana, T. (2026). Hubungan Hardiness dan Career Adaptability pada Host Live Content Creator di Jakarta. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan (AJPP)*, 5(2), 844-850.

### **Abstrak**

Perkembangan ekonomi digital telah mendorong munculnya profesi host live content creator sebagai bentuk pekerjaan berbasis platform yang ditandai dengan fleksibilitas kerja, ketidakpastian pendapatan, serta tuntutan performa yang tinggi. Kondisi tersebut menuntut individu untuk memiliki kemampuan adaptasi karier yang baik agar mampu bertahan dalam dinamika industri kreatif digital. Salah satu faktor psikologis yang diperkirakan berperan dalam career adaptability adalah hardiness. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara hardiness dan career adaptability pada host live content creator di Jakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Sampel penelitian terdiri dari host live content creator yang aktif bekerja di wilayah DKI Jakarta dengan teknik convenience sampling. Instrumen yang digunakan adalah Dispositional Resilience Scale (DRS-15) untuk mengukur hardiness dan Career Adapt-Abilities Scale (CAAS 2.0) untuk mengukur career adaptability. Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi Spearman's rho. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara hardiness dan career adaptability pada host live content creator. Semakin tinggi tingkat hardiness individu, maka semakin tinggi pula kemampuan adaptabilitas kariernya. Temuan ini menunjukkan bahwa hardiness menjadi sumber daya psikologis penting dalam membantu host live content creator menghadapi tekanan, perubahan algoritma platform, serta ketidakpastian karier di era digital.

**Kata Kunci:** Career Adaptability,, Content Creator, Hardiness, Host Live

### Abstract

The rapid development of the digital economy has led to the emergence of host live content creators as a platform-based profession characterized by work flexibility, income uncertainty, and high performance demands. These conditions require individuals to possess strong career adaptability in order to survive and grow within the dynamic digital creative industry. One psychological factor that is assumed to contribute to career adaptability is hardiness. This study aimed to examine the relationship between hardiness and career adaptability among host live content creators in Jakarta. The study employed a quantitative approach with a correlational design. Participants consisted of active host live content creators in Jakarta selected using convenience sampling techniques. Data were collected using the Dispositional Resilience Scale (DRS-15) to measure hardiness and the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS 2.0) to measure career adaptability. Data analysis was conducted using Spearman's rho correlation test. The results indicated a positive and significant relationship between hardiness and career adaptability among host live content creators. Individuals with higher levels of hardiness tended to demonstrate higher career adaptability. These findings suggest that hardiness serves as an important psychological resource in helping host live content creators cope with work pressure, platform algorithm changes, and career uncertainty in the digital era.

**Keywords:** Career Adaptability, Content Creator, Hardiness, Host Live

### A. Pendahuluan

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar terhadap pola kerja dan perkembangan karier individu. Transformasi digital tidak hanya mengubah cara masyarakat berkomunikasi, tetapi juga melahirkan berbagai bentuk pekerjaan baru berbasis platform digital. Salah satu profesi yang berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir adalah *host live content creator*. Profesi ini muncul seiring meningkatnya penggunaan platform *live streaming* dan *social commerce* seperti TikTok Live, Shopee Live, dan Instagram Live sebagai media hiburan sekaligus aktivitas ekonomi digital (Törhönen et al., 2021).

*Host live content creator* merupakan individu yang memproduksi dan menyiarkan konten video secara *real-time* dengan menekankan interaksi sosial, presentasi diri, dan keterlibatan emosional dengan audiens (Xiang, 2025). Dalam konteks *live shopping*, *host* tidak hanya berperan sebagai pembawa acara, tetapi juga sebagai komunikator pemasaran yang membangun kepercayaan konsumen melalui interaksi virtual secara langsung (Awlyasari & Susilowati, 2024). Oleh karena itu, pekerjaan ini menuntut kemampuan komunikasi, kreativitas, interaktivitas, dan konsistensi performa yang tinggi.

Di balik fleksibilitas dan peluang ekonomi yang ditawarkan, profesi *host live content creator* memiliki berbagai tantangan psikologis. Pekerjaan ini sangat dipengaruhi oleh perubahan algoritma platform, fluktuasi jumlah penonton, target *engagement*, serta ketidakpastian pendapatan. Selain itu, *host live content creator* juga dituntut untuk terus melakukan presentasi diri secara konsisten di depan publik dan menjaga interaksi dengan audiens dalam waktu yang panjang. Kondisi tersebut menjadikan profesi ini rentan terhadap tekanan psikologis dan stres kerja (Xiang, 2025; Törhönen et al., 2021).

Dalam menghadapi dinamika kerja digital yang penuh ketidakpastian, individu memerlukan kemampuan *career adaptability*. *Career adaptability* merupakan kemampuan psikososial individu untuk mempersiapkan diri dan menyesuaikan respons terhadap perubahan, transisi kerja, serta tuntutan perkembangan karier secara efektif (Savickas & Porfeli, 2012). Individu dengan *career adaptability* yang tinggi cenderung lebih siap menghadapi perubahan lingkungan kerja, mampu mengambil keputusan karier secara mandiri, serta memiliki strategi yang lebih fleksibel dalam menghadapi hambatan karier (Savickas, 2012).

*Career adaptability* menjadi aspek penting bagi *host live content creator* karena profesi ini berkembang dalam lingkungan kerja yang sangat dinamis dan kompetitif. Individu dituntut untuk terus mengikuti tren digital, memahami kebutuhan audiens, dan menyesuaikan strategi konten

secara cepat. Kemampuan adaptasi karier yang baik membantu individu mempertahankan keberlangsungan kariernya di tengah perubahan industri digital yang cepat (Prahara & Wijaya, 2024).

Salah satu faktor psikologis yang diperkirakan berhubungan dengan *career adaptability* adalah *hardiness*. *Hardiness* merupakan karakteristik kepribadian yang terdiri dari *commitment*, *control*, dan *challenge*, yang membantu individu bertahan dan tetap berfungsi secara optimal dalam situasi penuh tekanan (Kobasa et al., 1982). Individu dengan *hardiness* tinggi cenderung memandang perubahan sebagai tantangan yang dapat dikelola, memiliki keterlibatan aktif terhadap pekerjaannya, serta percaya bahwa dirinya mampu mengendalikan situasi yang dihadapi (Maddi, 2002).

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *hardiness* memiliki hubungan positif dengan *career adaptability* pada berbagai kelompok pekerja. Penelitian Wijaya dan Prahara (2024) menunjukkan bahwa *hardiness* berkontribusi positif terhadap adaptabilitas karier karyawan generasi milenial. Penelitian Nisa, Sulistiani, dan Aquarisnawati (2022) juga menemukan adanya hubungan positif signifikan antara *hardiness* dan adaptabilitas karier pada mahasiswa vokasi pelayaran. Selain itu, Jefriansyah, Syam, dan Istiqamah (2025) menemukan bahwa *hardiness* membantu karyawan baru menghadapi fase adaptasi kerja yang penuh ketidakpastian.

Meskipun penelitian mengenai *hardiness* dan *career adaptability* telah berkembang, kajian yang secara khusus meneliti hubungan kedua variabel tersebut pada *host live content creator* masih terbatas. Sebagian besar penelitian mengenai *host live content creator* lebih banyak berfokus pada aspek pemasaran, perilaku konsumen, dan karakteristik streamer dalam meningkatkan *engagement* audiens (Amarullah et al., 2025; Jiang et al., 2024). Padahal, profesi ini memiliki tuntutan psikologis yang kompleks sehingga penting untuk dikaji dari perspektif psikologi karier.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *hardiness* dan *career adaptability* pada *host live content creator* di Jakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian psikologi karier dalam konteks pekerjaan digital berbasis platform.

## B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian bertujuan menguji hubungan antar variabel secara empiris melalui data numerik yang dianalisis menggunakan teknik statistik (Creswell, 2014). Desain korelasional dipilih untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara *hardiness* dan *career adaptability* pada *host live content creator* tanpa melakukan manipulasi variabel penelitian.

Subjek penelitian adalah *host live content creator* yang aktif melakukan siaran langsung pada platform digital di wilayah DKI Jakarta. Kriteria responden dalam penelitian ini meliputi individu berusia minimal 18 tahun, aktif bekerja sebagai *host live content creator*, dan memiliki pengalaman melakukan *live streaming* secara rutin minimal selama enam bulan. Penentuan kriteria tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa responden telah memiliki pengalaman yang memadai terhadap dinamika pekerjaan digital berbasis platform.

Teknik sampling yang digunakan adalah *convenience sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kemudahan akses dan kesediaan individu untuk berpartisipasi dalam penelitian (Sugiyono, 2019). Teknik ini dipilih karena populasi *host live content creator* relatif sulit dijangkau secara acak dan tersebar di berbagai platform digital.

Jumlah sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh jumlah sampel sebanyak 400 responden.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner daring melalui Google Form. Metode kuesioner dipilih karena efektif digunakan untuk memperoleh data psikologis dalam jumlah besar secara efisien (Azwar, 2018). Seluruh responden mengisi kuesioner secara mandiri (*self-report*).

Variabel *hardiness* diukur menggunakan *Dispositional Resilience Scale (DRS-15)* yang dikembangkan oleh Bartone. Skala ini terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu *commitment*, *control*,

dan *challenge*. Instrumen menggunakan skala Likert dengan rentang skor 0–3. Semakin tinggi skor yang diperoleh responden, maka semakin tinggi tingkat *hardiness* individu tersebut (Bartone, 2007).

Variabel *career adaptability* diukur menggunakan Career Adapt-Abilities Scale (CAAS 2.0) yang dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli (2012). Instrumen ini terdiri atas empat dimensi, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1–5. Skor yang semakin tinggi menunjukkan tingkat adaptabilitas karier yang semakin baik.

Uji validitas dilakukan menggunakan teknik Corrected Item-Total Correlation dengan bantuan SPSS 27. Menurut Azwar (2018), item dinyatakan valid apabila memiliki nilai korelasi item-total  $\geq 0,30$ . Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pada skala *career adaptability* dinyatakan valid, sedangkan pada skala *hardiness* terdapat dua item yang gugur karena tidak memenuhi kriteria validitas.

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,70$  (Ghozali, 2021). Hasil pengujian menunjukkan bahwa skala *hardiness* memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,870 dan skala *career adaptability* sebesar 0,978, sehingga kedua instrumen dinyatakan reliabel.

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan software SPSS versi 27. Penelitian ini menggunakan uji korelasi Spearman's rho untuk mengetahui hubungan antara *hardiness* dan *career adaptability*. Uji Spearman dipilih karena digunakan pada data yang tidak berdistribusi normal dan bertujuan mengukur hubungan antarvariabel secara nonparametrik (Field, 2018).

### C. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan jenis kelamin, jumlah responden laki-laki berjumlah 197 orang dengan persentase 48,05%, sementara responden perempuan berjumlah 213 orang dengan persentase 51,95%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki. Meskipun demikian, selisih jumlah antara responden laki-laki dan perempuan tergolong kecil, sehingga distribusi responden berdasarkan jenis kelamin masih tergolong relatif seimbang.

Sebagian besar responden berada pada rentang usia 21–25 tahun dengan jumlah 249 orang (60,73%). Setelah itu, kelompok usia 26–30 tahun menjadi kelompok dengan jumlah responden terbanyak kedua, yaitu 101 orang (24,63%). Responden usia 18–20 tahun tercatat sebanyak 40 orang (9,76%), sedangkan usia 31–35 tahun sebanyak 16 orang (3,90%). Selain itu, terdapat 3 responden (0,73%) pada rentang usia 36–40 tahun dan 1 responden (0,24%) pada usia 41–47 tahun.

Responden dalam penelitian ini berasal dari lima wilayah administrasi di Jakarta. Jumlah responden terbanyak berdomisili di Jakarta Barat, yaitu sebanyak 141 orang (34,39%). Selanjutnya, responden dari Jakarta Utara berjumlah 97 orang (23,66%), Jakarta Timur sebanyak 59 orang (14,39%), Jakarta Selatan sebanyak 57 orang (13,90%), dan Jakarta Pusat sebanyak 56 orang (13,66%).

Mayoritas responden dalam penelitian ini bekerja sebagai *Content Creator*, sebanyak 275 orang atau sebesar 67,07%. Sedangkan, responden yang bekerja sebagai *Host Live* berjumlah 135 orang atau sebesar 32,93%.

Responden dalam penelitian ini paling banyak memiliki lama bekerja lebih dari 12 bulan, yaitu sebanyak 143 orang atau sebesar 40,28%. Selanjutnya, responden dengan lama bekerja 6 bulan berjumlah 58 orang atau sebesar 16,34%, dan responden dengan lama bekerja 12 bulan berjumlah 46 orang atau sebesar 12,96%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman bekerja lebih dari satu tahun. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas subjek penelitian sudah memiliki pengalaman yang cukup dalam menjalankan profesinya, baik sebagai *Content Creator* maupun *Host Live*.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan teknik statistik non-parametrik *Spearman's Rho*. Teknik ini dipilih karena dapat digunakan untuk menguji hubungan antar variabel meskipun data tidak memenuhi asumsi normalitas. Berikut merupakan hasil uji korelasi antara kedua variabel:

Variabel	Spearman's Rho	Sig. 2-tailed	N
Total_H - Total_CA	0,321**	<0,001	410

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi

Berdasarkan 1, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,321 dengan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar  $< 0,001$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak. Temuan tersebut menandakan adanya hubungan positif yang signifikan antara *hardiness* dengan *career adaptability* pada *host live content creator* di Jakarta.

Hubungan positif yang diperoleh mengindikasikan bahwa peningkatan *hardiness* diikuti oleh meningkatnya *career adaptability* pada *host live content creator*. Sebaliknya, semakin rendah *hardiness*, maka akan semakin rendah pula kemampuan individu dalam beradaptasi dengan kariernya. Koefisien korelasi sebesar 0,321 menunjukkan bahwa hubungan antar variabel berada pada kategori lemah.

Hal ini berarti *hardiness* memang memiliki hubungan dengan *career adaptability*, tetapi bukan satu-satunya faktor yang berperan dalam membentuk kemampuan adaptasi karier pada *host live content creator*. *Career adaptability* juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain, seperti pengalaman kerja, dukungan sosial, keterampilan digital, lingkungan kerja, peluang dari platform, strategi personal branding, serta dinamika pasar kerja digital.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui konsep *hardiness* yang terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu *commitment*, *control*, dan *challenge*. Individu dengan *commitment* yang tinggi cenderung memiliki keterlibatan yang kuat terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dijalani. Dalam konteks *host live content creator*, *commitment* dapat membantu individu untuk tetap konsisten menjalankan aktivitas *live streaming*, memproduksi konten, serta mempertahankan interaksi dengan audiens meskipun menghadapi tekanan atau perubahan tren digital.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jefriansyah, Syam, dan Istiqamah (2025) yang menunjukkan bahwa *hardiness* memiliki hubungan signifikan dengan adaptabilitas karier pada karyawan baru. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa individu dengan *hardiness* tinggi lebih mampu menghadapi fase adaptasi yang penuh ketidakpastian. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Wijaya dan Prahara (2024) yang menemukan bahwa *hardiness* berkontribusi positif terhadap *career adaptability* pada karyawan generasi milenial. Selain itu, temuan Nisa, Sulistiani, dan Aquarismawati (2022) juga menunjukkan adanya hubungan positif antara *hardiness* dan adaptabilitas karier pada mahasiswa vokasi pelayaran yang dipersiapkan untuk menghadapi tuntutan kerja berisiko tinggi.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *hardiness* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *career adaptability* pada *host live content creator* di Jakarta. Individu yang memiliki *hardiness* tinggi cenderung lebih mampu bertahan dalam tekanan, mengendalikan respons terhadap situasi kerja yang tidak pasti, serta memandang perubahan sebagai tantangan yang dapat dikelola. Karakteristik tersebut berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan dinamika karier di industri kreatif digital. Dengan demikian, *hardiness* dapat dipahami sebagai salah satu sumber daya psikologis yang berkaitan dengan *career adaptability* pada *host live content creator*.

#### E. Referensi

- Apriliana, I. A., & Rahmasari, D. (2019, 7 9). GAMBARAN HARDINESS PADA INDIVIDU YANG MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA PANDEMI COVID-19. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(6), 1-14. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i6.41513>
- Aulia, P., Moeliono, N., & Kusumo Putri, D. A. (2024, 1 1). PENGARUH POLA ASUH DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GENERASI Z. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(1), 187-196. <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i1.795>
- Ausie, R. K., Wardani, R., & Selly. (2018, 4 26). Hubungan antara Hardiness dan Kesejahteraan Psikologis pada Calon Bintara Korps Wanita Angkatan Darat (KOWAD) di Pusat Pendidikan

- KOWAD Bandung. *HUMANITAS JURNAL PSIKOLOGI*, 1(3), 147-219. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v1i3.758>
- Esisuarni, Alqadri, H., & Nellitawati. (2024, 9 2). Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Niara*, 12(2), 478-488. <http://dx.doi.org/10.31849/niara.v17i2.23149>
- Fajriyanti, Y., Rahmah, A. H., & Hadiyanti, S. U. E. (2023, 9 1). Analisis Motivasi Kerja Generasi Z Yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 107-115. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.808>
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024, 6 30). Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Bussiness*, 1(1), 29-34. <https://doi.org/10.71383/wbq52h63>
- Firdasanti, A. Y., Khailany, A. D., Dzulkirom, N. A., Putri Sitompul, T. M., & Savirani, A. (2021, 12 7). Mahasiswa dan Gig Economy: Kerentanan Pekerja Lepas (Freelancer) di Kalangan Tenaga Kerja Terdidik. *Journal of Politics and Government*, 3(1), 195-234. [10.22146/polgov.v3i1.3611](https://doi.org/10.22146/polgov.v3i1.3611)
- Firmansyah, D., & Dede. (2022, 8 16). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85-114. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>
- Hamzah, I. F. (2019). Aplikasi Self-Determinantion Theory pada Kebijakan Publik Era Industri 4.0. *Dipresentasikan dalam Seminar Nasional "Membangun Resiliensi di Era Revolusi Industri 4.0" Fakultas Psikologi Unissula, 22 September 2019 PSISULA: Prosiding Berkala Psikolog*, 1, 66-73. <http://dx.doi.org/10.30659/psisula.v1i0.7691>
- Maddie, S. R., Kobasa, S. C., & Kahn, S. (1982, 1). Hardiness and Health: A Prospective Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168-177. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.42.1.168>
- Mund, P. (2016, 1 31). Kobasa Concept of Hardiness (A Study with Reference to the 3Cs). *International Research Journal of Engineering, IT & Scientific Research*, 2(1), 34-40. <https://sloap.org/journals/index.php/irjeis/article/download/243/769>
- Mustaqim, H., & Purba, R. (2022, 3 21). PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BATAM TELEVISI. *JURNAL MANAJERIAL DAN BISNIS TANJUNGPINANG*, 5(2), 1-9. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v5i2.2355>
- Nining, A. S., Jaenab, J., & Wulandari, W. (2023, 10). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 392-405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Nisa, C. M., Sulistiani, W., & Aquarisnawati, P. (2022, 11 28). HUBUNGAN ANTARA HARDINESS DENGAN ADAPTABILITAS KARIR PADA MAHASISWA FAKULTAS VOKASI PELAYARAN DI UNIVERSITAS HANG TUAH SURABAYA. *JURNAL PSIKOLOGI POSEIDON*, 5(2), 18-32. <https://doi.org/10.30649/jpp.v5i2.70>
- Nurachma, R. (2024). 7 Bibliografi Nasional Indonesia terhadap Generasi Z. *Majalah BIOLA PUSTAKA*, 2(2), 7-11.
- Nurqamar, I. F., Hafizhah, I., Sarniati, Ulfa, S., Nurfadillah, & Rahmi, N. (2022, 2 24). THE INTENTION OF GENERATION Z TO APPLY FOR A JOB. *JURNAL BISNIS, MANAJEMEN, DAN INFORMATIKA (JBMI)*, 18(3), 218 - 247. [10.26487/jbmi.v18i3.16493](https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i3.16493)
- Prasetyo, W. E. (2023, 7 30). Correlation Analysis of Hardiness Personality to Work Motivation of Home Industry Employees. *TELAH BISNIS*, 21(1), 72-82. [10.35917/tb.v22i2.336](https://doi.org/10.35917/tb.v22i2.336)
- Putri, D. M., & Arifianto, C. F. (2024, 9 10). Choosing as a Freelancer: What should Gen Z prepare for? *Jounal Economic Business Innovation*, 1(3), 249-257. <https://doi.org/10.69725/jebi.v1i3.95>
- Santrock, J. W. (2019). *Life-span Development* (Vol. 17). McGraw-Hill Education.
- Sawitri, D. R. (2022). 147 Perkembangan Karier Generasi Z: Tantangan dan Strategi dalam Mewujudkan SDM Indonesia yang Unggul. *Undip PAK Repository*, 147-161. <http://doc-pak.undip.ac.id/id/eprint/14336/1/C1.a.%20Artikel%20Perkembangan%20Karier%20Generasi%20Z.pdf>

- Septiningsih, W., & Iqbal, M. (2021, 7 30). Karakter Kepribadian Tahan Banting (Hardiness) sebagai Prediktor Stres Kerja (Work Stress) pada Anggota Polri. *PSYCHOLOGY JOURNAL OF MENTAL HEALTH*, 3(1), 56-69. <https://doi.org/10.32539/pjmh.v3i1.45>
- Sibagariang, F. A., Mauboy, L. M., Erviana, R., & Kartiasih, F. (2023, 10 4). Gambaran Pekerja Informal dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya di Indonesia Tahun 2022 (Informal Workers and Its Determinants in Indonesia 2022: An Overview). *Politeknik Statistika STIS*, (1), 151-160. <https://dx.doi.org/10.34123/semnasoffstat.v2023i1.1892>
- Surugiu, C., Surugiu, M. - R., Grădinaru, C., & Grigore, A.-M. (2025, 1 16). Factors Motivating Generation Z in the Workplace: Managerial Challenges and Insights. *Administrative sciences*, 1-24. <https://doi.org/10.3390/admsci15010029>
- Syahdi, M. G., Sugiarti, R., & Suhariadi, F. (2024, 3 25). Motivasi Kerja Generasi Z : Kajian Literatur. *Action Research Literate*, 8(3), 398-412. <https://doi.org/10.46799/ar.v8i3.236>
- Tentama, F., Mulasari, S. A., & Subarjo, S. (2024, 9). ntensi Berwirausaha: Peran Hardiness dan Motivasi Berwirausaha. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 11(2), 242-260. <https://doi.org/10.35891/jip.v11i2>
- Wijaya, E. G., & Prahara, S. A. (2024, 1). Bagaimana Hardiness Mempengaruhi Career Adaptability Karyawan Generasi Milenial? *Psikobuletin buletin ilmiah psikologi*, 5(1), 16-25. <https://doi.org/10.24014/pib.v5i1.26124>
- Wijiati, W., & Chasanah, U. (2024, 6 28). PENGARUH GAYA HIDUP GENERASI Z (FLEKSIBILITAS KERJA DAN KOMPENSASI) TERHADAP PEMILIHAN PEKERJAAN. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 485 - 499. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v4i2.1013>
- Wingerden, J. V., & Stoep, J. V. d. (2018, 6 13). The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *PLoS ONE*, 13(6), 1-11. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0197599>