HUBUNGAN ANTARA *ADVERSITY QUOTIENT* DENGAN *CAREER ADAPTABILITY* MAHASISWA TINGKAT AKHIR JURUSAN TEKNIK BIOMEDIK

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Untuk Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Psikologi

Disusun Oleh:

Tamara Sana Nabila

J71216132

PRODI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

SURABAYA

2020

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama: Tamara Sana Nabiila

NIM: J71216132

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul "Hubungan *Adversity Quotient* dengan *Career Adaptability* pada Mahasiswa Tingkat Akhir Jurusan Teknik Biomedik" adalah hasil asli dari karya tulis penelitian yang di ajukan untuk menyelesaikan tugas akhir perkuliahan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya ataupun pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar Pustaka.

Surabaya, 13 Juli 2020

METERAI TEMPEL
7071DAHF1151A920
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Tamara Sana Nabiila

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

"Hubungan Antara *Adversity Quotient* dengan *Career Adaptability* Mahasiswa Tingkat Akhir Jurusan Teknik Biomedik."

Oleh :

Tamara Sana Nabila

NIM. J71216132

Telah disetujui untuk diajukan pada Sidang Ujian Skripsi

Surabaya, 7 April 2020

Dosen Pembimbing

Dr. dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M. Ag

NIP. 19720927196032002

LEMBAR PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

HUBUNGAN *ADVERSITY QUOTIENT* DENGAN *CAREER ADAPTABILITY* PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR JURUSAN TEKNIK BIOMEDIK

Disusun Oleh:

Tamara Sana Nabila

J71216132

Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Pada 29 April 2020

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Dr. dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M.Ag
NIP. 197209271996032002

Susunan Tim Penguji:

Penguji 1

Dr. dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M.Ag
NIP. 197209271996032002

Penguji 2

Dr. Abdul Muhid, M.Si
NIP. 197502052003121002

Penguji 3

Dr. S. Khorriyatul Khotimah, M.Psi, Psikolog
NIP. 197711162008012018

Penguji 4

Tatik Mukhoyyaroh, S.Psi., M.Si
NIP. 197605112009122002

LEMBAR PENYATAAN PESETUJUAN PUBLIKASI

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Tamara Sana Nabila
NIM : J71216132
Fakultas/Jurusan : Psikologi dan Kesehatan / Psikologi
E-mail address : tamaranabila95@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Hubungan antara Adversity Quotient dengan Career Adaptability pada Mahasiswa Tingkat Akhir Jurusan Teknik Biomedik

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Intemet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 24 Juli 2020

Penulis

(Tamara Sana Nabila)
nama terang dan tanda tangan

INTISARI

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin untuk mengetahui hubungan antara *adversity quotient* dan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Jurusan Teknik Biomedik. Subjek penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir pada Jurusan Teknik Biomedik Universitas Airlangga dan Institut Teknologi Sepuluh Nopember. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Alat pengumpul data pada penelitian ini adalah skala *Career adaptability* yang diadaptasi dari penelitian sebelumnya yaitu *Career Adapt-Ability Scale (CAAS)*, dan skala *Adversity quotient.* Analisis penelitian ini menggunakan uji korelasi non-parametrik Spearman dengan bantuan SPSS 20. Hasil penelitian ini didapatkan nilai Sig. 0.000 < 0.050 dan nilai koefisiensi korelasi 0.646 yang berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara *adversity quotient* dengan *career adaptability*, artinya semakin tinggi tingkat *adverstiy quotient,* semakin tinggi pula tingkat *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Jurusan Teknik biomedik.

Kata kunci: *adversity quotient, career adaptability,* mahasiswa tingkat akhir, Teknik Biomedik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the relationship between adversity quotient and career adaptability in the final year students majoring in biomedical engineering. The subjects of this study were final year students majoring in biomedical engineering at Airlangga University and the Sepuluh November Institute of Technology. This research uses quantitative research methods with the type of correlational research . Data collection tools in this study are Career adaptability scale which was adapted from previous studies, namely Career Adapt-Ability Scale (CAAS), and Adversity quotient scale. The analysis of this study uses Spearman's non-parametric correlation test with the help of SPSS 20. The results of this study obtained the value of Sig. 0.000 <0.050 and correlation coefficient value 0.646 which means there is a significant positive relationship between adversity quotient with career adaptability, meaning that the higher the level of adversity quotient, the higher the level of career adaptability in the final year students majoring in Biomedical Engineering.

Keyword: adversity quotient, career adaptability, final-year students, biomedical engineering

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN ..... **ii**
HALAMAN PERSETUJUAN ..... **iii**
LEMBAR PENGESAHAN ..... **iv**
KATA PENGATAR ..... **vi**
INTISARI ..... **viii**
ABSTRACT ..... **ix**
DAFTAR ISI ..... **x**
DAFTAR TABEL ..... **xiii**
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 7
C. Keaslian Penelitian 7
D. Tujuan Penelitian 10
E. Manfaat Penelitian 11
F. Sistematika Pembahasan 11
BAB II 14
KAJIAN PUSTAKA 14
A. *Career Adaptability* 14
1. Definisi *Career Adaptability* 14
2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Career Adaptability* 15
3. Aspek *Career Adaptability* 18
B. *Adversity Quotient* 19
1. Definisi *Adversity Quotient* 19
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Adveristy Quotient* 21
3. Aspek *Adversity Quotient* 23
C. Mahasiswa 26
1. Definisi Mahasiswa 26
D. Hubungan antara *Career Adaptability* dan *Adversity Quotient* 27

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Kerangka Teoritik 29
F. Hipotesis 32
BAB III 34
METODE PENELITIAN 34
A. Rancangan Penelitian 34
B. Identifikasi Variabel 34
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian 35
D. Populasi, Sample, dan Tehnik Sampling 36
a. Populasi 36
b. Sampel 37
c. Tehnik Sampling 38
E. Instrumen Penelitian 39
F. Analisis Data 52
1. Uji Normalitas 52
2. Uji Linearitas 52
3. Uji Analisis Korelasi (Karl Pearson) 53
4. Uji Korelasi Non-Parametrik (Rank Spearman) 54
BAB IV 55
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 55
A. Hasil Penelitian 55
1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian 55
2. Deskripsi Hasil Penelitian 56
B. Pengujian Hipotesis 61
1. Uji Prasyarat 62
2. Uji Hipotesis 64
C. Pembahasan 66
BAB V 73
PENUTUP 73
A. Kesimpulan 73
B. Saran 73
Daftar Pustaka 75

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

LAMPIRAN.....**Error! Bookmark not defined.**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Populasi Subjek 37

Tabel 3.2 Sampel Subjek 38

Tabel 3.3 Penilaian Skala Likert 40

Tabel 3.4 Blueprint Skala *Career Adaprability* (CAAS) 41

Tabel 3.5 Hasil uji validitas skala *career adaptability* 42

Tabel 3.6 Blueprint skala *career adaptability* setelah aitem digugurkan 44

Tabel 3.7 Tingkatan Reliabilitas 45

Tabel 3.8 Hasil uji reliabilitas skala *career adaptability* 46

Tabel 3.9 Blueprint skala *adversity quotient* 47

Tabel 3.10 Hasil uji validitas skala *adversity quotient* 48

Tabel 3.11 Blueprint skala *adversity quotient* setelah aitem digugurkan 50

Tabel 3.12 Hasil uji reliabilitas skala *adversity quotient* 51

Tabel 4.1 Deskripsi subjek berdasarkan instansi pendidikan 57

Tabel 4.2 Deskripsi subjek berdasarkan jenis kelamin 58

Tabel 4.3 Deskripsi subjek berdasarkan jenjang pendidikan sebelumnya .. 58

Tabel 4.4 Deskirpsi subjek berdasarkan semester 59

Tabel 4.5 Deskripsi berdasarkan data empirik 60

Tabel 4.6 Deskripsi berdasarkan data hipotetik 60

Tabel 4.7 Hasil uji normalitas dengan SPSS 62

Tabel 4.8 Hasil uji linearitas dengan SPSS 63

Tabel 4.9 Hasil hipotesis dengan Spearman 64

Tabel 4.10 Tingkatan Hubungan hasil nilai koefisiensi korelasi Spearman 65

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Banyak fenomena saat ini adalah kebimbangan pada mahasiswa tingkat akhir yang akan segera lulus terkait dengan pekerjaan dalam bidang apa yang akan mereka ambil dan cocok pada mereka terlebih sesuai dengan jurusannya. Karena kebingungan dan kebimbangan menuju karir atau pekerjaan masa depan pada mahasiswa tingkat akhir, sehingga pada akhirnya ketika mereka lulus akan cenderung menjadi pengangguran. Badan Pusat Statistik telah mencatat bahwa terdapat 6,82 juta orang pengangguran yang ada di Indonesia pada saat ini. Walaupun tahun ini tingkat pengangguran di Indonesia berkurang dari 5,13% menjadi 5,01%, namun jumlah 6,82 juta orang itu sendiri tersebut tidaklah terbilang sedikit (Badan Pusat Statistik,2019). Bahkan tercatat pula dari 5 jenjang pendidikan (SD, SMP, SMA, SMK, Diploma I/II/II, dan Sarjana) diploma dan sarjana mengalami peningkatan angka pengangguran ditinjau dari Februari 2017 hingga Februari 2019 naik sebanyak 25% untuk pengangguran lulusan S1 (katadata.co.id). Meskipun ada pula yang sudah memiliki pekerjaan tapi banyak dari pekerja yang mengambil bidang pekerjaan tidak sesuai dengan bidang atau jurusan apa yang telah mereka tempuh di Universitas mereka sebelumnya, karena mereka hanya akan mendaftar segala jenis lowongan pekerjaan apa saja yang ada agar tidak menganggur.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hal itu dapat terjadi karena kurangnya mengelola pikiran dan menentukan masa depan karir mereka menjadikannya bekerja tidak sesuai dengan bidang jurusan yang telah diambil pada saat sarjana. Hal ini dibuktikan ketika Menteri Ketenagakerjaan Hanif Dhakiri mengatakan, pertumbuhan angkatan kerja baru rata-rata sekitar 2 juta orang. Dari jumlah yang telah disebutkan tersebut, hanya sekitar 37% orang yang bekerja sesuai dengan jurusan pendidikan yang telah ditekuninya, artinya bahwa sebanyak 63% orang Indonesia bekerja tidak sesuai dengan jurusannya yang telah ia tempuh sebelumnya (Mardiana, 2017). Namun tidak hanya itu masalah yang terjadi pada saat ini, mencari pekerjaan sekarang ini bukanlah hal yang mudah. Banyaknya pelamar membuat persaingan untuk mendapatkan pekerjaan menjadi lebih sulit, sehingga dibutuhkan ketrampilan dan bakat yang spesial pada diri individu. Ketatnya persaingan yang ada pada jaman kini terutama pada lulusan *freshgraduate* menjadikan mahasiswa harus lebih menyiapkan diri dan mentalnya untuk kedepannya. Menurut data dari detikFinance jumlah pendaftar untuk calon pegawai negri sipil (CPNS) sebanyak 4.433.029 orang. Sedangkan, lowongan yang dibuka bagi sarjana lulusan Teknik Biomedik hanya 2 lowongan dengan kuota 2 atau 1 orang. Sedikitnya lowongan pekerjaan bagi mereka mengharuskan mereka untuk berpikir dan menyelesaikan masalah tersebut. Bagaimana cara mereka agar mendapatkan pekerjaan yang sesuai jurusan atau sesuai dengan minat mereka, maka dari itu dibutuhkan *adversity quotient* dan juga *career adaptability.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dengan adanya fenomena seperti itu maka sangat dibutuhkan bagi mahasiswa terutama mahasiswa tingkat akhir yang akan lulus dalam memiliki *career adaptability*. Namun dewasa ini, banyak mahasiswa yang kurang memikirkan atau merencanakan bagaimana arah karir atau pekerjaan mereka kedepannya atau kurangnya *career adaptability* pada diri. Dalam penelitian Sulastiana (Nabilah, 2019) mengungkapkan bahwa mahasiswa tingkat akhir di Universitas Padjajaran, sebagian besar calon sarjananya lemah dalam perencanaan karier dipresentasekan sebanyak 52,8% dan hanya sisanya 47,2% yang memiliki taraf kematangan karier. Yang artinya, sebagian besar dari mahasiswa tingkat akhirnya belum siap dalam menentukan arah kariernya seperti memiliki wawasan atau informasi terkait dunia kerja, membuat perencanaan, melakukan eksplorasi karier, dan mengambil keputusan terkait dunia kerja.

Career adapatability sendiri adalah suatu kesiapan pada individu untuk dapat menyelesaikan tugas yang terprediksi dan berpartisipasi dalam peran pekerjaan, serta mampu mengatasi situasi yang mungkin terjadi tanpa terduga karena adanya perubahan dalam pekerjaan atau kondisi kerjanya (Savickas dalam Hardianto dkk, 2018). Kemudian Savickas (dalam Widakdo dkk, 2018) menjelaskan lebih lanjut bahwa *career adaptability* dianggap sebagai proses pada diri individu yang dilakukannya dalam membangun ataupun menentukan arah perilaku agar dapat membuat karir yang lebih bermakna. Dengan begitu ketika mahasiswa tingkat akhir memiliki *career adaptability* yang baik, maka mahasiswa akan memikirkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan matang ke depan bagaimana karir atau pekerjaan yang cocok dengan mereka atau dengan bidang jurusan yang sedang ditempuhnya. Tidak hanya dipikirkan namun juga mahasiswa mencari-cari tentang lingkungan dan pekerjaan apa saja yang akan mereka lakukan. Ketika mahasiswa akan merencanakan masa depan, mereka akan mempersiapkan berbagai hal termasuk juga mempersiapkan mental untuk beradaptasi. Hal ini sesuai dengan teori konstruk karier yang mengungkapkan bahwa kemampuan beradaptasi adalah termasuk faktor penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan individu di lingkungan pekerjaan. Perilaku individu yang ditunjukkan pada kemampuan ini terlihat dari cara individu merencanakan tindakan untuk kedepannya, mengeksplorasi situasi lingkungan, dan membuat keputusan atas informasi-informasi dari suatu karier yang telah didapatkannya (Savickas dalam Hardianto, 2018).

Beradaptasi atau berhadapan dengan perubahan merupakan proses yang tidak mudah, bahkan seseorang yang sering menghadapi perubahan pun tidak terbiasa dengan-nya (perubahan). Maka diperlukan *adversity quotient* agar seseorang dapat mengatasi perubahan yang terjadi pada lingkungannya. *Adversity quotient* juga dapat membantu individu untuk membuat atau mengambil keputusan dalam hidupnya, dan yang terpenting juga dapat membuat keputusan terkait jenjang karier untuk kedepannya.

Adversity quotient merupakan suatu keinginan individu untuk dapat meraih kesuksesan, ketahanan, serta kemampuan individu untuk bangkit dan tak terhalangi dalam setiap usahanya. Di dalam *Adversity quotient*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menunjukan adanya daya tahan, daya bangkit serta sikap pantang menyerah oleh seseorang (Suheri, 2017). *Adversity quotient* adalah kemampuan pada setiap individu untuk dalam mengatasi kesulitan dan bertahan hidup (Yoga dalam Suheri, 2017). Pada *adversity quotient* menunjukkan bahwa sesorang individu dapat bertahan hidup dan bisa mengatasi kesulitan-kesulitan yang akan terjadi maupun yang sudah terjadi. Searah dengan *career adaptability* yang dimana individu dapat beradaptasi dengan lingkungan kerjanya, memikirkan bagaimana karier di masa depannya, dan membuat keputusan. Dalam bertahan hidup seseorang akan belajar untuk beradaptasi, belajar membuat keputusan untuk bisa mengatasi masalah yang terjadi maupun keputusan-keputusan bagi hidupnya yang lain. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Zacher (dalam Nurhaqq dkk, 2019) bahwa *career adaptability* ini sangat berpengaruh terhadap pengambilan keputusan, sehingga bisa dilihat bahwa keputusan yang diambil merupakan salah satu cara bertahan hidup oleh individu.

Alasan peneliti mengambil subjek mahasiswa tingkat akhit Jurusan Teknik Biomedik adalah karena mahasiswa tingkat akhir lebih dekat dengan jenjang selanjutnya yaitu pekerjaan atau kariernya sehingga perlu bagi mereka untuk merancang dan merencanakan karier. Adapun alasan mengambil Jurusan Teknik Biomedik dikarenakan Teknik Biomedik merupakan termasuk kedalam jurusan baru dan belum banyak orang maupun perusahaan yang mengetahui sehingga jarang pula perusahaan yang mencantumkan syarat bagi jurusan tersebut kedalam lowongan pekerjaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan tidak memiliki bidang pekerjaan yang spesifik. Hal ini didapatkan dari wawancara pada alumni Teknik Biomedik yang mengatakan bahwa kesulitan untuk mencari pekerjaan karena lowongan dengan syarata jurusan tersebut jarang atau sulit. Data dari Universitas Airlangga menyebutkan bahwa sebanyak 22% alumnus bekerja sesuai dengan jurusan dan sebanyak 78% tidak sesuai dengan jurusannya, menjadi wirausaha, lanjut s2, maupun pengangguran. Berdasarkan wawancara juga subjek menyebutkan bahwa Teknik biomedik juga tidak memiliki lingkup asosiasi yang luas dan berada karena masih sedikitnya lulusan dari jurusan tersebut yang membuatnya lebih sulit untuk bisa mendapatkan relasi maupun pekerjaan.

Pemilihan institusi pendidikan untuk subjek yaitu Universitas Airlangga dan Institut Teknologi Sepuluh Nopember adalah karena yang memiliki Jurusan Teknik Biomedik se-Jawa Timur adalah kedua institusi tersebut sehingga penelitian ini mengambil Universitas Airlangga dan Institut Teknologi Sepuluh

Pentingnya *career adaptability* dan *adversity quotient* untuk mahasiswa tingkat akhir adalah mampu mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia. Di dalam perusahan juga mengurangi biaya dalam development karyawan karena bidang kerja yang di butuhkan sesuai dengan kriteria karyawan yang di inginkan, karena ketika tidak sesuai jurusan maka perusahaan harus mengadakan pelatihan yang lebih untuk memberikan informasi atau memberikan pengarahan terkait jobdesk karyawan tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Rumusan Masalah

Adanya rumusan masalah yang ingin digali pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *adversity quotient* dengan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir jurusan biomedik di Institut Teknologi Sepuluh November dan Universitas Airlangga ?

C. Keaslian Penelitian

Pada kajian riset yang telah dilakukan peneliti sebelumnya terdapat penelitian yang membahas terkait *career adapatablity* , akan tetapi dengan variabel bebas *adversity quotient* masih sedikit penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya tentang *career adaptability* menggunakan variabel bebas lainnya seperti *hardiness, peer attachment,* kecerdasan emosional dan lain-lain. Dalam bab ini akan diulas penelitian-penelitian sebelumnya dan akan dijelaskan bahwa penelitian ini asli tanpa adanya plagiarisme. Berikut adalah penelitian-penelitian terkait *career adaptability* penelitian pertama oleh Aziz (2018) dengan judul " Pengaruh *Hardiness* dan *Peer Attachment* terhadap *Career Adaptability* pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga", penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara *Hardiness* dan *Peer Attachment* terhadap *Career Adaptability*, artinya jika semakin tinggi *Hardiness* dan *Peer Attachment* mahasiswa akan semakin tinggi pula *Career Adaptability*-nya pada mahasiswa tersebut.

Penelitian selanjutnya terkait *Career Adaptability* adalah penelitian yang diteliti oleh Rifki (2018) dengan judul " Hubungan antara Kecerdasan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Emosi dan Adaptabilitas Karir pada Sarjana Di Banda Aceh", penelitian ini memiliki hasil adanya hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel yaitu kecerdasan emosional dan adaptabilitas karir, dimana semakin tinggi kecerdasan emosional maka akan semakin tinggi pula adaptabilitas karirnya. Penelitian lain oleh Naufal (2017) dengan judul " Pengaruh *Social Support* terhadap *Career Adaptability* pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga", hasil dari penelitian ini adalah regresi dari kedua variabel yaitu *social support* dan *career adaptability* sebesar 0,034, yang artinya kedua variabel ini memiliki hubungan yang signifikan.

Penelitian oleh Choirus (2019) dengan judul " Pengaruh *Internal Locus of Control* dan Dukungan Sosial Terhadap *Career Adaptability*", adapun hasil dari penelitian tersebut adalah *internal locus of control* memiliki pengaruh sebanyak 44, 62% terhadap *career adapatability,* dan dukungan sosial memiliki pengaruh terhadap *career adapatability* sebanyak 3,8%. Dan secara simultan kedua variabel bebas (*internal locus of control* dan dukungan sosial) tersebut memiliki pengaruh terhadap *career adapatability* sebesar 55%, yang artinya bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel *internal locus of control* dan dukungan sosial dan variabel *career adapatability.*

Penelitian selanjutnya adalah penelitian yang *Career Adaptability* menjadi variabel mediasi bukan menjadi variabel terikat. Diteliti oleh Alexandria (2017) dengan judul " Pengaruh Kepribadian terhadap

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Keterikatan Karir yang Dimediasi oleh Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa Universitas Syiah Kuala" dari penelitian tersebut terdapat hasil bahwa ketiga variabel saling memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, kemudian diperoleh juga hasil bahwa adaptabilitas karir memediasi pengaruh kepribadian terhadap keterikatan karir. Penelitian oleh M. Kardafi (2017) dengan judul "Pengaruh Adaptabilitas Karir terhadap Kepuasan Kerja dengan Older Worker Age dan Motivasi Kerja sebagai Pemoderasi pada Pegawai Universitas Syiah Kuala" ini juga mengambil variabel adaptabilitas karir menjadi variabel bebas bukan variabel terikatnya. Penelitian ini memiliki hasil bahwa adaptabilitas karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, usia pekerja negatif dan signifikan terkait kepuasan kerja, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, selain itu hasil menunjukkan bahwa *older worker age* memiliki efek positif dalam memoderasi adaptabilitas karir terhadap kepuasan kerja, dan motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh adaptabilitas karir terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Hikmatul (2017) dengan judul "Gambaran Adaptabilitas Karir pada Siswa dengan Gangguan Low Vision" mengambil satu variabel saja yaitu *career adaptability*, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, dimana peneliti mengambil subjek sebanyak 4 orang yang memiliki gangguan low vision. Hasil yang ditunjukkan dari penelitian itu sendiri adalah subjek memiliki adaptabilitas karir yang baik meskipun adanya gangguan low vision pada subjek.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penelitian oleh Yoga (2018) dengan judul "Hubungan *Adversity Quotient* dengan *Career Adaptability* pada Koas Angkatan 2015 FKG "X" Di RSGM", menjelaskan bahwa hasil dari penelitiannnya adalah adanya hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel, dimana semakin tinggi *Adversity Quotient* pada subjek maka akan semakin tinggi pula *Career Adaptability*-nya. Penelitian selanjutnya oleh Annida (2018) dengan judul "*The Relationship Between Adversity Quotient and Career Adaptability of Internship Nursing Students*". Meskipun mengambil tema yang sama dengan penelitian oleh Yoga Hardianto dan Rizka Bella, yaitu memiliki variabel bebas dan variabel terikat yang sama, namun penelitian ini memiliki hasil yang berbeda dengan penelitian diatas yaitu tidak adanya hubungan yang bermakna antara variabel bebasnya *Adversity Quotient* dengan variabel terikatnya *Career Adaptability*.

Terdapat dua penelitian dengan kedua variabel yang sama yaitu, penelitian oleh Hardiyanto dkk (2018) dan Annida Nur dkk (2018). Namun yang membedakan penelitian ini dengan kedua penelitian sebelumnya adalah dari segi subjek dan tehnik sampling. Penelitian ini lebih berfokus kepada mahasiswa tingkat akhir dari jurusan Biomedik di Intitut Teknologi Sepuluh November dan Universitas Airlangga. Tehnik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode tehnik sampel cluster yang menggunakan dua kelompok berbeda dengan kriteria yang sama.

D. Tujuan Penelitian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari rumusan masalah yang telah diutarakan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dari *adversity quotient* dan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir jurusan biomedik di Institut Teknologi Sepuluh November dan Universitas Airlangga.

E. Manfaat Penelitian

Adanya manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah ada dua, yaitu mafaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan agar dapat bermanfaat untuk menambah wawasan dan refrensi bagi keilmuwan psikologi terutama dibidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

   Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat bagi mahasiswa tingkat akhir terutama di jurusan biomedik untuk bisa meningkatkan *career adaptability*-nya agar lebih mudah menetapkan karir dan pekerjaan di masa depan.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam sub-bab ini akan dijelaskan secara singkat isi dari masing-masing bab mulai dari bab I, pendahuluan hingga bab V, penutup. Bab I atau bab pendahuluan dalam penelitian ini berisi latar belakang yang dimana berasal dari fenomena diluar yang dibentuk menjadi variabel X dan Y yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

teorinya dijelaskan juga dalam latar belakang secara singkat dan padat dan juga alasan dalam mengambil subjek. Kemudian ada rumusan masalah yang berisi pertanyaan pada penelitian ini, keaslian penelitian dari penelitian-penelitian terdahulu yang terkait atau sama dengan variabel dengan skirpsi ini, tujuan penelitian berisi untuk apa penelitian ini dibuat, dan terakhir adalah manfaat penelitian yang berisi manfaat teoritis dan manfaat praktis.

Bab II atau bab kajian pustaka, disini isi dari bab II adalah berupa kajian-kajian teori dari variabel yang diteliti pada penelitian ini yaitu definisi *career adaptability*, faktor-faktor yang mempengaruhinya, serta aspek atau dimensi dari *career adaptability*. Terdapat juga definisi dari *adversity quotient*, faktor-faktor yang mempengaruhinya, serta aspek-aspek pada *adverstiy quotient*, dan terakhir adalah definisi dari mahasiswa. Dalam bab ini juga dijelaskan hubungan antar variabel, kerangka teoritik, dan hipotesis yang mendasari dari penelitian ini.

Bab III atau metode penelitian yang berisi tentang rancangan pada penelitian ini, identifikasi variabel dan definisi operasional variabel X (*adversity quotient*) dan variabel Y (*career adaptability*), populasi, tehnik sampling dan sampelnya, instrument penelitian, dan terakhir analisis data.

Pada bab IV atau bab pembahasan berisi tentang bahasan atau lapporan dari hasil sebar data skala variabel pada subjek. Dengan berisi tentang persiapan dan pelaksanaan penelitian ini secara bertahap, deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis yang dijelaskan juga hasil dan pembahasan secara singkat atau maksud dari hasil yang telah dianalisis

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menggunakan SPSS, kemudian terakhir pada bab ini adalah pembahasan yang membahas secara keseluruha dari hasil analisis dan dihubungkan menurut teori yang telah ada.

Bab V atau bab penutup adalah bab terakhir pada penelitian ini yang menjadi penutup dengan berisikan kesimpulan hasil penelitian ini yang menjelaskan hipotesis diterima atau tidaknya, dan berisi juga saran untuk mahasiswa tingkat akhir, orang tua, dan peneliti selanjutnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Career Adaptability*

1. Definisi *Career Adaptability*

Career Adaptability yang berarti adaptabilitas karir dalam bahasa indonesia pertama kali istilah adaptasi karir didefinisikan oleh Super dan Knasel pada tahun 1981 sebagai sebuah kesiapan bagi orang dewasa dalam menghadapi perubahan yang terjadi dalam pekerjaan maupun kondisi kerjanya (Johnston, 2005). Adaptabilitas karir didefinisikan oleh Savickas (dalam Qadri dkk, 2017) sebagai konstruk psikososial yang menunjukkan suatu sumber daya individu dalam mengatasi tugas perkembangan karir, transisi kerja, dan trauma pribadinya itu sendiri. Lebih lanjut, Savickas (dalam Creed dkk, 2008) menyatakan bahwa definisi adaptabilitas karir adalah sebagai kesiapan seseorang untuk menghadapi tugas-tugas, mempersiapkan untuk mengambil bagian dalam pekerjaan maupun pendidikan, dan mampu mengatasi situasi yang dapat muncul secara tak terduga seperti perubahan dalam pekerjaan, kondisi kerja atau pendidikan. Savickas sendiri menggantikan atau mengembangkan konstruk adaptabilitas karir dari konstruk kematangan karir.

Sedangkan, menurut Brown dan Lent (dalam Nabilah dkk, 2019) menyebutkan bahwa adaptasi karier merupakan karakteristik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dari pribadi seseorang untuk menjelaskan bagaimana kesiapan dalam membangun kariernya. Sehingga ketika individu bertambah umur dan lebih banyak memiliki pengalaman hidup ketika berinteraksi dengan lingkungan kerja maupun lingkungan sosial, individu akan lebih dapat mengembangkan kemampuannya dalam beradaptasi khususnya ketika akan menghadapi berbagai tantangan atau kesulitan dalam setiap tahap perkembangan kariernya. Selain itu Rottinghaus, Day, dan Borgen (dalam Azhar dkk, 2018) juga mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai suatu kecenderungan yang dapat memengaruhi cara pandang seseorang dalam melihat kapasitasnya untuk merencanakan dan belajar menyesuaikan diri dengan adanya perubahan pada rencana karir, terlebih dalam menghadapi hal-hal yang nantinya tidak dapat terprediksi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengertian dari *career adaptability* atau adaptabilitas karier adalah kemampuan individu dalam beradaptasi dan mempersiapkan diri terhadap perubahan-perubahan yang akan terjadi pada situasi yang tak terprediksi pada kariernya kedepan dan kondisi yang tak terduga pada lingkungan kerjanya. Individu yang memiliki *career adaptability* akan peduli dan memikirkan tentang masa depan karirnya maupun pekerjaannya.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Career Adaptability*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *career adaptability* atau adaptabilitas karir, menurut Hirschi (2009) beberapa faktor tersebut diantaranya adalah:

1). Usia

Usia sangat dapat berpengaruh terhadap kematangan emosi, dan juga pola pikir walaupun tidak semuanya seperti itu. Namun, kebanyakan orang akan terlihat pola pikirnya sesuai dengan usianya. Oleh karena itu usia bisa jadi faktor penting yang dapat mempengaruhi keadaptabilitasan karir seseorang.

2). Gender

Gender dinilai dapat mempengaruhi adaptabilitas karir dikarenakan laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan dalam pola pikirnya dan kematangan karirnya, Hal ini dibuktikan oleh McNair dan Brown (Mardiyati dan Yuniawati dalam Husna, 2017), menurutnya terdapat beberapa peneliti yang menyatakan bahwa kematangan karir pada remaja perempuan dinilai lebih tinggi dari remaja laki-laki seusianya. Sehingga perempuan lebih dapat mempersiapkan berbagai hal untuk karir maupun masa depannya.

3). Pengalaman Kerja

Semakin banyaknya pengalaman kerja, maka akan semakin banyak juga mendapatkan kenalan dari berbagai bidang pekerjaan dan mendapatkan informasi terkait berbagai pekerjaan. Apalagi jika sudah pernah memiliki pengalaman kerja dengan bidang yang sesuai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan dirinya, dengan pengalaman itu ia akan lebih merencanakan dan mempersiapkan lebih matang untuk karirnya kedepan.

4). Keluarga

Keluarga adalah tempat pertama seseorang mendapatkan ilmu atau pendidikannya. Orang tua maupun keluarga lainnya juga bisa mengarahkan, membantu dan memberikan berbagai informasi terkait dengan perkejaan atau karir yang diminati oleh anaknya, Salah satu fungsi keluarga adalah fungsi pendidikan, yaitu untuk memberikan pengetahuan, ketrampilan, membentuk minat dan bakat, dan mempersiapkan anak untuk masa mendatangnya (Mubarak dalam Mukhoyyaroh, 2014). Dengan itu bimbingan keluarga terhadap individu juga dapat mempengaruhi adaptabilitas karir pada seseorang.

5). Institusi Pendidikan

Institusi pendidikan sekarang sudah banyak yang memberikan berbagai seminar, workshop, maupun pelatihan mengenai alternatif pekerjaan pada jurusan tersebut. Dengan adanya berbagai pelatihan dan sebagainya itulah yang menjadikan seseorang lebih memiliki informasi tambahan terkait pekerjaan maupun karir tersebut sehingga individu lebih dapat memikirkan dan merancang untuk kedepannya.

6). Status Sosial-Ekonomi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Status sosial dapat berpengaruh terhadap adaptabilitas karir seseorang, dikarenakan ketika seseorang memiliki status sosial ekomoni yang tinggi maka ia akan lebih mudah untuk mendapat informasi dan relasi terkait pekerjaan atau karir yang diinginkannya.

Dari berbagai faktor yang dapat mempengaruhi *career adaptability* ini bisa tidak saling berhubungan, dengan salah satu faktor saja dapat mempengaruhi tingkat *career adaptability* menjadi lebih tinggi atau rendah. Namun, apabila semakin banyak faktor pengaruh yang memadai maka dapat juga akan semakin tinggi tingkat *career adaptability* individu tersebut.

3. Aspek *Career Adaptability*

Savickas (Lent dan Brown dalam Husna, 2017) membagi adaptabilitas karir menjadi empat aspek, diantaranya yaitu:

1) Kepedulian karir (*career concern*), yaitu mengacu pada kecenderungan seseorang untuk dapat memiliki kesadaran terhadap karirnya, mempersiapkan dan merencanakan, serta dapat mengembangkan karir yang sesuai dengan yang diinginkan.

2) Pengendalian karir (*career control*), yaitu seseorang yang percaya bahwa hanya diri mereka sendiri yang akan bertanggung jawab dalam membangun karirnya tersebut. Adanya perilaku yang terlihat dari aspek ini adalah dapat menentukan pilihan, ketegasan, kedisiplinan, dan kemauan dalam karir;

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Keingintahuan karir (*career curiousity*), yaitu pencarian banyak informasi pada seseorang tentang karir yang diminatinya. Adapun perilaku yang ditunjukkan pada aspek ini adalah seperti mencoba hal baru, mengambil risiko, mencari informasi, dan perasaan ingin tahu; 4) Keyakinan karir (*career confidence*), yaitu kebutuhan akan keyakinan dan kepercayaan diri dalam mengambil suatu keputusan terhadap karirnya. Aspek ini merefleksikan pada perilaku gigih, berusaha keras, dan tekun dalam mencapai karir.

Pada keempat aspek atau dimensi ini akan dimiliki oleh seseorang yang memiliki *career adaptability* pada dirinya, ketika ia memiliki *career adaptability* maka ia akan peduli pada karirnya sehingga individu akan menyiapkan berbagai kebutuhan untuk karir yang ia minati yaitu mencari informas terkait karirnya, dan individu tersebut akan bertanggung jawab penuh terhadap pilihannya sehingga ia membutuhkan keyakinan pada pilihan yang ia buat. Pada penjelasan tersebut dikatakan bahwa keempat aspek saling bersinambungan satu sama lain.

B. *Adversity Quotient*

1. Definisi *Adversity Quotient*

Stoltz (2000) memberikan pendapat bahwa *adversity quotient* atau yang biasa disingkat menjadi AQ merupakan temuan penting yang sangat dibutuhkan oleh individu untuk memahami cara dalam mencapai kesuksesan. *Adversity Quotient* (AQ) atau

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kecerdasan adversitas merupakan suatu kecerdasan yang dimiliki oleh seseorang dalam mengatasi kesulitan dan sanggup bertahan hidup. AQ mampu mengukur kemampuan seseorang dalam mengatasi setiap persoalan dan permasalah hidup yang dihadapi agar tidak berputus asa (Sulaiman Al Kumayi dalam Maryani, 2012).

AQ dinilai dapat menentukan kesuksesan individu dalam pekerjaan maupun kehidupannya. AQ berkaitan erat dengan kemapuan individu dalam bertahan menghadapi kesulitan dan seberapa mampu individu mengatasinya. Dalam buku *Properthic Intelegence*, menyebutkan bahwa *Adversity Quotient* merupakan sesuatu potensi individu dimana seseorang dapat merubah suatu hambatan menjadi peluang lalu Ia menyatakan bahwa suksesnya suatu pekerjaan dan hidup seseorang di tentukan oleh *Adversity Quotient* (AQ) (Barkan Adz Dzakiey dalam Maryani, 2012). Menurut Stoltz (2000) *Adversity Quotient* adalah kemampuan daya juang seseorang dalam bertahan, menagatasi problematika atau masalah, dan cara melampaui masalah tersebut yang dibentuk dalam skor.

Dari beberapa pengertian yang telah disebutkan diatas dapat disimpulkan bahwa *adversity quotient* adalah ukuran yang dapat melihat kemampuan individu dalam melalui dan menyelesaikan berbagai masalah yang sedang dihadapinya. *Adversity quotient* juga

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bisa jadi suatu potensi pada diri individu untuk bertahan hidup dan mencapai kesuksesan pada pekerjaan maupun kehidupannya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Adveristy Quotient*

Stoltz (2000) menyebutkan terdapat sejumlah faktor - faktor yang dapat mempengaruhi *adversity quotient* seseorang. Faktor tersebut antara lain:

1. Genetik

   Genetik atau faktor gen bisa mempengaruhi cara perilaku seseorang. Meskipun sebagian orang juga bisa berubah atau tidak sesuai dengan gen, namun gen tetap mendasari perilaku seseorang.

2. Keyakinan

   Keyakinan atau kepercayaan yang kuat akan dirinya akan sangat mempengaruhi seseorang untuk bisa bertahan hidup, melalui berbagai masalah, dan mencapai kesuksesan di kehidupannya.

3. Hasrat atau kemauan

   Hampir sama dengan keyakinan, hasarat atau kemauan juga bisa mempengaruhi *adversity quotient* seseorang. Hasrat bisa menjadi pendorong atau motivasi bagi seseorang untuk mengahapi berbagai tantangan dalam mencapai kesuksesannya.

4. Karakter

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Seseorang dengan karakter yang kuat, ceria, pantang menyerah pastinya akan sangat mempengaruhi bangaimana ia bisa menyelesaikan suatu masalah yang sedang ia hadapi.

5. Kinerja

   Kinerja seseorang akan bisa berpengaruh pada kesuksesan seseorang. Apabila kinerjanya buruk maka sulit untuk mencapai kesuksesan, sebaliknya apabila ia memiliki kinerja yang baik dan orang dapat melihat itu maka bisa dengan cepat meraih kesuksesan baginya.

6. Kecerdasan

   Kecerdasan emosional maupun intelektual juga bisa berpengaruh pada cara ia bertahan hidup. Ketika meghadapi masalah orang cerdas secara emosional atau secara intelektual akan berusaha memikirkan cara untuk dapat keluar dan bisa menyelesaikan masalah tersebut.

7. Kesehatan

   Kesehatan secara fisik dan emosional juga akan sangat mempengaruhi. Ketika seseorang sakit terutama secara emosional maka orang itu tidak akan dapat berpikir secara logis sehingga orang yang sehat secara fisik dan emosi bisa lebih mudah untuk mengambil keputusan yang tepat ketika ada masalah.

8. Lingkungan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Lingkungan adalah faktor yang paling kebanyakan berpengaruh pada diri seseorang. Lingkungan yang buruk akan berdampak buruk pada pola pikir dan cara pandang seseorang. Sedangkan lingkungan yang memadai dan mendukung juga bisa membuat seseorang menjadi lebih termotivasi dan terdorong untuk sukses.

9. Pendidikan

Memiliki pendidikan yang tepat dan sesuai bisa membuat seseorang menjadi lebih dewasa dan lebih memiliki pikiran yang rasionnal dan realistis. Pendidikan juga banyak mengajarkan berbagai macam ilmu dan pengalam yang dapat diterapkan di kehidupan nyata. Maka pendidikan akan sangat berpengaruh kepada seseorang ketika sedang berada dalam rintangan atau hambatan.

Faktor-faktor yang telah disebutkan dan dijelaskan dapat membantu memaksimalkan tingkat *adversity quotient* pada seseorang. Faktor tersebut tidak hanya pada internal namun juga eksternal yaitu pendidikan dan lingkungan, yang lebih sulit untuk mengendalikan dibandingkan faktor internal dalam diri seseorang. Sehingga individu dapat lebih memperhatikan faktor internal yang berpengaruh pada tingkat *adversity quotiet*nya.

3. Aspek *Adversity Quotient*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Stoltz (2000) menjelaskan bahwa Advesity Quotient memiliki empat aspek yang disingkat dengan CO_2RE, yaitu:

1. *Control* (kendali); yaitu kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk merasakan sesuatu yang dapat menimbulkan kesulitan. *Control* dinilai dapat mempengaruhi bagaimana individu mampu merespon atau menghadapi keadaan atau situasi yang menyulitkan. *Control* mempunyai konsep dengan pemahaman bahwa segala sesuatu atau apapun itu pasti akan dapat dilakukan oleh individu. Individu yang memiliki *control* tinggi akan dapat mengendalikan dirinya atas suatu peristiwa yang sulit dalam hidupnya, dibandingkan dengan individu yang memiliki control lebih rendah. Ketika adanya rasa *control* yang besar, dapat mendorong individu melakukan kemajuan pada proses, sedangkan individu yang memiliki *control* yang rendah akan cenderung berjalan pelan atau bahkan berhenti (*stagnan*) pada prosesnya.
2. *Origin and ownership* (asal usul dan pengakuan); Origin atau asal usul yaitu, cenderung ke bagaimana individu bisa mengidentifikasi darimana asal hambatan itu berasal. Sedangkan, *Ownership* atau pengakuan yaitu cenderung ke bagaimana individu menjadi pribadi yang dapat bertanggung jawab atas kesulitan yang terjadi pada kehidupannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. *Reach* (jangkauan); yaitu berkaitan dengan kemampuan individu dalam menjangkau dan membatasi masalahnya agar tidak sampai menyebabkan masalah yang lebih besar atau lebih meluas.
4. *Endurance* (daya tahan); yaitu yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam memikirikan tentang kesulitan dan kekuatannya sehingga individu dapat menciptakan berbagai cara untuk dapat mengatasi masalah tersebut. Aspek *endurance* juga merupakan bagian dari keyakinan diri individu jika penyebab dari permasalahan yang terjadi hanya bersifat sementara saja. Sehingga, memacu individu untuk mampu bertahan dalam menghadapi permasalahan.

   Aspek ini dimiliki seseorang yang memiliki *adversity quotient* keempat aspek tersebut saling berhubungan untuk dapat memaksimalkan *adversity quotient* yang dimiliki oleh individu, tidak hanya salah satu saja seperti pada faktor yang mempengaruhi namun harus keempatnya dimiliki. Individu yang memiliki *adversity quotient* akan dapat bertahan dalam keadaan sulit sekalipun, memikirkan berbagai macam cara untuk dapat melalui kesulitannya (*endurance*), ia melihat atau mencari akar dari permasalahan, tidak menyalahkan berbagai pihak dan intropeksi pada dirinya (*origin&ownership*) serta bertanggung

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

jawab penuh dalam mengendalikan dan membatasi masalahnya agar tidak meluas (*control,reach*).

C. Mahasiswa

1. Definisi Mahasiswa

Menurut Siswoyo (2007) mendefinisikan mahasiswa sebagai individu yang sedang menuntut ilmu ditingkat perguruan tinggi, baik negeri, swasta ataupun lembaga-lembaga lain yang setingkat. Mahasiswa sendiri dinilai memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi, cerdas dalam berpikir dan memiliki rencana dalam bertindak. Berpikir kritis dan juga bertindak dengan cepat adalah sifat yang cenderung dimiliki oleh setiap mahasiswa. Umur rata-rata mahasiswa adalah dari 18 tahun hingga 25 tahun. Umur ini sendiri dalam psikologi digolongkan menjadi remaja akhir hingga dewasa awal. Namun, dalam penelitian ini menggunakan mahasiswa tingkat akhir yang berkisar pada umur 21 hingga 25 tahun atau digolongkan menjadi dewasa awal.

Masa dewasa awal adalah masa pencarian kemantapan dan masa preduktif. Masa dewasa awal ini dipenuhi dengan masalah dan ketegangan emosi, berbagai periode juga terdapat pada masa ini seperti periode isolasi sosial, periode komitmen dan juga dewasa awal adalah masa dimana perubahan-perubahan terjadi berserta penyesuaian diri untuk pola hidup yang baru (Jahja, 2011).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dapat disimpulkan bahwa mahasiswa adalah seseorang yang berumur 18 hingga 25 tahun yang menempuh pendidikannya di perguruan tinggi negeri maupun swasta.

Mahasiswa yang sedang berada dimasa pencarian dan dalam masa dimana banyaknya masalah yang sedang dihadapinya membuat mahasiswa diharapkan dapat memiliki *adversity quotient* dan *career adaptability* agar dapat menjalankan hidup dengan terarah serta membantu menyelesaikan berbagai masalah dalam hidupnya.

D. Hubungan antara *Career Adaptability* dan *Adversity Quotient*

Ketika seseorang berada dalam tahap perubahan dari masa sekolah atau pembelajaran ke masa kerja mengalami sedikit kesulitan dan hambatan dalam beradaptasi dengan berbagai macam perubahan tersebut mulai dari lingkungan hingga kebiasaannya. Savickas (2012) juga menyatakan bahwa terdapat formulasi baru yang dekat pada pandangan terkait tentang kemampuan beradaptasi, formulasi tersebut disebut sebagai modal psikologis (psychcap). LLuthans, Youssef, dan Avolio (dalam Savickas, 2012) mendefinisikan *psychcap* sebagai "kondisi perkembangan psikologis positif individu yang ditandai oleh: (1) memiliki kepercayaan diri (self-efficacy) untuk mengambil dan melakukan upaya yang diperlukan untuk berhasil dalam tugas-tugas yang menantang; (2) membuat atribusi positif (optimisme) tentang kesuksesan sekarang dan di masa depan; (3) bertahan menuju tujuan dan, jika perlu, mengarahkan jalan menuju tujuan (harapan)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk berhasil; dan (4) ketika dilanda masalah dan kesulitan, mempertahankan dan bangkit kembali dan bahkan melampaui (ketahanan) untuk mencapai kesuksesan ”

Adversity quotient merupakan kecerdasan dari seseorang atau individu cara mengatasi kesulitan atau masalahnya, dan juga bagaimana ia beretahan hidup. Sehingga ketika seseorang dapat mengelola atau mengatasi kesulitan/masalah yang sedang ia hadapi dengan baik maka ia akan dengan mudah beradaptasi pada lingkungan barunya dan mudah terbiasa pula. Melalui *adversity quotient* yang dimiliki individu terlebih tingakatannya yang tinggi, akan dapat sangat membantu individu dalam memperkuat kemampuan serta ketekunan individu dalam menghadapi rintangan yang sedang dihadapinya di kehidupan sehari-hari (Upadianti dkk, 2018). Sedangkan *career adaptability* merupakan penyesuaian diri (adaptasi) pada individu dalam mengahadapi perubahan yang tidak dapat terprediksi pada situasi atau kondisi kerja. *Career adaptability* sendiri disini dimaksudkan menyesuaikan diri dengan kondisi ataupun situasi yang baru seperti dari mahasiswa menjadi pekerja, atau pekerjaan yang membutuhkan berbagai perubahan pada setiap pekerjaannya sehingga menuntut individu untuk beradaptasi lagi. Namun, di dalam penelitian ini melihat dari segi perubahan situasi atau kondisi pada mahasiswa tingkat akhir yang akan menuju ke jenjang karier berikutnya.

Adversity quotient berfungsi untuk merangsang pikiran-pikiran individu agar menjadi tangguh serta mampu bersaing untuk mendapatkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pekerjaan di tengah persaingan dunia kerja yang semakin ketat, sehingga itu akan membuatnya yakin dalam menghadapi dan mengatasi tantangan dan hambatan dalam hidupya. Jika individu tersebut memiliki *adversity quotient* yang tinggi atau kemampuan untuk bertahan pada keadaan yang sulit dan individu dapat mengatasi segala tantangan ataupun hambatan, maka individu akan mampu menghindari diri terhadap hal-hal yang dapat membuatnya merasa tertekan (Aryono, Machmuroh, & Karyanta, dalam Upadianti, 2018).

Hal ini juga sesuai dengan teori Stoltz (2000) yang berpendapat bahwa individu dengan tingkat *adversity quotient* yang rendah akan cenderung menolak atau menghindari perubahan. Namun sebaliknya, individu dengan tingkat *adversity quotient* yang tinggi akan mampu menyambut dan menerima perubahan dengan baik. Dengan itu pula individu yang memiliki *adversity quotientnya* akan menerima perubahan atau beradaptasi dengan baik pada tempat kerja atau yang biasa disebut juga dengan *career adaptability.*

E. Kerangka Teoritik

Kemampuan individu untuk beradaptasi dalam dunia kerja adalah *career adaptabilty* atau bisa juga disebut adaptabilitas karier. Savickas menjelaskan bahwa *career adaptability* mengacu pada kesiapan individu untuk menguasai situasi atau perubahan yang datangnya tidak terduga yang mungkin dapat terjadi dalam pekerjaan maupun kondisi kerjanya (Hardianto,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2018). Sehingga individu akan berusaha dalam menyiapkan berbagai macam hal dari informasi mengenai lingkungan kerja, cara kerjanya suatu pekerjaan, mengasah kemampuan atau *skill,* serta pengambilan keputusan ketika menghadapi rintangan dan hambatan. Dijelaskan lebih lanjut oleh Savickas (dalam Azhar, 2018) bahwa adaptabilitas karir melingkupi beberapa perilaku yaitu adanya sifat terencana, mengeksplorasi terkait karier, pengambilan keputusan berdasarkan pertimbangan yang matang, serta keyakinan pada diri individu dalam menghadapi tantangan. Adanya hasil dari penelitian yang terdahulu juga menunjukkan bahwa ketika seorang sarjana memiliki adaptabilitas karir yang rendah, maka akan sulit baginya untuk bisa memperoleh pekerjaan yang sesuai terutama apabila dalam kondisi ekonomi yang kurng jelas dan adanya kemungkinan menganggur akan tinggi (Koen, Klehe, & Vianen, dalam Azhar, 2018).

Menurut Savickas (1997) *career adaptability* menjadi penting dikarenakan menghubungkan 4 perspektif teori *life-span life-space* antara lain (1) perspektif perbedaan individu, (2) perpektif fenomenologis, (3) perspektif perkembangan, dan (4) perspektif kontekstual. Salah satu perspektif teori yaitu perspektif kontekstual sendiri, *career adaptability* berfokus pada dengan hambatan dan daya tangkapnya, dimana individu harus beradaptasi dan bertahan ketika menghadapi berbagai situasi. (Fatmawiyati dkk, 2018).

Adversity Quotient merupakan suatu kemampuan bertahan hidup seseorang ketika diterpa adanya permasalahan atau suatu masalah. *Adversity*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Quotient bisa digunakan untuk mengukur respon individu terhadap kesulitan, dan untuk memprediksi individu mana yang mampu mengatasi kesulitan dan mana yang tidak (Stoltz, dalam Hardianto, 2018). Penelitian-penelitian sebelumnya telah meneliti dan membuktikan bahwa *adversity quotient* dinilai mampu memperbaiki performa kerja, resiliensi, promosi, optimisme, gaya kepemimpinan, dan respon pada perubahan kerja (Phoolka, dalam Hardianto, 2018). Stoltz (2000) berpendapat bahwa individu dengan tingkat *adversity quotient* yang rendah akan cenderung menolak atau menghindari perubahan. Namun sebaliknya, individu dengan tingkat *adversity quotient* yang tinggi akan mampu menyambut dan menerima perubahan dengan baik.

Berdasarkan review dari Johnston (2005), ia menuliskan bahwa *career adaptability* atau adaptabilitas kaarir memiliki hubungan yang positif terhadap beberapa konstruk, salah satunya ialah *Adversity Quotient and Enviromental Variables* yang diteliti oleh Tian dan Fan. Dalam penelitian Tian dan Fan (2014) menghasilkan bahwa *adversity quotient* dan *career adaptability* memiliki hubungan positif yang signifikan dimana semakin tinggi *adversity quotient* individu maka akan semakin tinggi pula *career adaptability* yang dimilikinya.

Mahasiswa yang memiliki kemampuan untuk bertahan hidup pastinya akan memikirkan rencana masa depan setelah mereka lulus menjadi sarjana. Dengan rencana-rencana itu maka akan adanya usaha yang melibatkan proses pencarian atau pengeksplorasi terkait karier yang akan

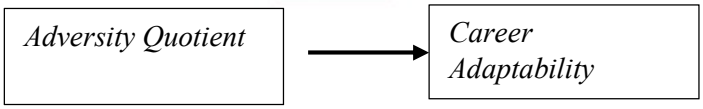
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dituju setelah lulus atau sebelumnya, menyiapkan kemampuan, bakat atau skill yang ia punya, dan belajar untuk menerima perubahan-perubahan ditempat kerja nantinya. Menurut penelitian sebelumnya menyatakan bahwa seorang individu harus mampu beradaptasi dengan kesulitan, tantangan, maupun hambatan yang dihadapinya agar dapat terhindar dari stress dan juga dapat menyesuaikan diri di lingkungan kerjanya (Tian & Fan, 2014).

Dalam hal itu peneliti ingin menguji dan melihat lebih lanjut apakah adanya hubungan antara *adversity quotient* dan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir. Berikut dibawah ini merupakan gambaran tentang kerangka teoritik dari penelitian ini.

Gambar 2.1

Kerangka Teoritik



F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritik yang telah digambarkan dalam bab sebelumnya, maka hipotesis dari penelitian ini adalah adanya hubungan yang positif antara *advsersity quotient* dengan *career adaptability* pada mahasiswa semester akhir jurusan biomedik di Institut Teknologi Sepuluh

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

November dan Universitas Airlangga. Dapat diartikan bahwa semakin tingginya *adversity quotient* pada mahasiswa semester akhir, maka *career adaptability* pada mahasiswa semester akhir juga akan semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya, jika semakin rendah *adversity quotient* mahasiswa semester akhir, maka *career adaptability* pada mahasiswa juga akan semakin rendah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Metode dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif yang merupakan penelitian dengan menggunakan spss sebagai alat menguji hipotesis dan angka sebagai hasil dari penelitian ini. Sedangkan, jenis kuantitatif korelasional yang dipakai penelitian ini dengan menghubungkan dua variabel yaitu *Adversity Quotient* dan *Career Adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Jurusan Teknik Biomedik dari Universitas Airlangga dan Institut Teknologi Sepuluh November. Adapun alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Adversity Quotient* dan *Career Adaptability* (*career adapt-ability scale*).

Rancangan pada penelitian ini dimulai dengan menentukan variabel yang ditemukan dari fenomena-fenomena yang ada di lapangan, kemudian menentukan subjek dan cakupan. Selanjutnya dibuat proposal berdasarkan data-data dari fenomena dan teori variabel yang telah dipilih. Setelah proposal disetujui oleh dosen, mengurus surat ijin kepada instansi yang akan dituju dan diteruskan dengan mengambil data yang berupa instrument skala dari variabel kepada subjek yang telah ditentukan. Setelah terkumpul data, diinput dan dianalisis menggunakan SPSS 20.

B. Identifikasi Variabel

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam penelitian ini peneliti mengambil dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variable terikat (Y).

a. Variabel Bebas (X): Variabel bebas sering disebut independent, atau variabel stimulus. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *adversity quotient.*
b. Variabel Terikat (Y): Variabel terikat atau dependent, atau dapat disebut variabel output. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang diambil di dalam penelitian ini adalah *career adaptability*.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Career Adaptability* atau adaptabilitas karier adalah suatu kemampuan beradaptasi dari individu untuk dapat mempersiapkan, merencanakan, mematangkan kariernya dengan ditandai oleh perilaku mencari-cari informasi terkait lingkungan maupun cara pekerjaan yang diminati, mempersiapkan kemampuan dan mengambil keputusan akan rintangan atau masalah yang akan dihadapinya. Adapun terdapat 4 aspek yang dimiliki oleh *career adaptability* antara lain: *Career Concern, Career Control, Career Curiousity,* dan *Career Confidence.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Skala yang dipakai pada penelitian ini adalah *Career Adapt-Ability Scale* (CAAS) yang diadaptasi dari Savickas (2012). Skala ini memiliki 24 aitem dan bersifat *favorable* pada semua aitem.

2. *Adversity Quotient* adalah suatu ukuran yang dapat melihat kemampuan individu dalam melalui dan menyelesaikan berbagai masalah yang sedang dihadapinya. *Adveristy quotient* juga bisa jadi suatu potensi pada diri individu untuk bertahan hidup dan mencapai kesuksesan pada pekerjaan maupun kehidupannya. Aspek-aspek pada *adversity quotient* ada 4 yang biasa disebut CO_2RE, yaitu: *control, origin and ownership, reach,* dan *endurance.*

   Skala *adversity quotient* yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan skala *adversity quotient* yang sudah jadi oleh Adhimulya N.P. (2016). Skala ini memiliki 35 aitem dengan membagi dua sifat aitem menjadi *favorable* dan *unfavorable*.

D. Populasi, Sample, dan Tehnik Sampling

a. Populasi

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan beberapa karakteristik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya oleh peneliti untuk kemudian dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015).

Dalam penelitian ini peneliti mengambil populasi mahasiswa tingkat akhir dari dua institusi pendidikan yang memiliki jurusan biomedik di Surabaya, yaitu Institusi Teknologi Sepuluh November dan Universitas Airlangga. Karakteristik dari populasi yang akan diambil adalah mahasiswa akhir dari semester 8 keatas. Populasi didapatkan langsung dari unit tata usaha kedua institusi.

Tabel 3.1

Populasi Subjek

Institut Pendidikan	Jumlah populasi
Universitas Airlangga	57 orang
Institut Teknologi Sepuluh Nopember	56 orang

Diketahui bahwa terdapat 56 orang mahasiswa semester 8 keatas di Institut Teknologi Sepuluh November dan 57 orang mahasiswa semester 8 keatas di Universitas Airlangga.

b. Sampel

Penelitian ini akan mengambil sampel pada populasi mahasiswa tingkat akhir jurusan biomedik di Institut Teknologi Sepuluh November dan Universitas Airlannga sebanyak 50 orang, hal ini sesuai dengan saran Roscoe (Sugiyono, 2015), bahwa ukuran

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sampel yang dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500 orang. Sampel akan dibagi rata berdasarkan 50% dari populasi dari kedua institusi pendidikan tersebut, sehingga 25 orang dari ITS dan 25 orang dari UNAIR sehingga didapatkan jumlah subjek dari dua institute pendidikan tersebut adalah sebanyak 50 orang.

Tabel 3.2

Sampel Subjek

Institut Pendidikan	Jumlah Sampel
Universitas Airlangga	25 orang
Institut Teknologi Sepuluh Nopember	25 orang
Total	50 orang

c. Tehnik Sampling

Adanya tehnik sampling adalah suatu tehnik dari pengambilan sampel (Sugiyono, 2015). Ada berbagai macam tehnik pengambilan sampling yang dapat digunakan. Penelitian ini menggunakan tehnik pengambilan sampel yaitu *probability sampling* dengan cara tehnik sampel *cluster,* dikarenakan penelitian ini mengambil dua kelompok yang berbeda dan kedua kelompok memiliki karakteristik yang sama kemudian akan diambil secara acak atau tidak ada ketentuan subjek pada mahasiswa ITS dan UNAIR.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode skala. Peneliti akan menggunakan dua skala dalam penelitian ini untuk mengambil data yang diperlukan yaitu skala adaptabilitas karier (*career adaptability*) dan skala *adversity quotient*. Pada skala *career adaptability* peneliti mengadaptasi dari skala yang disusun oleh Savickas (2012), sedangkan untuk skala pada *adversity quotient* penelitian ini menggunakan skala yang sudah jadi dari skirpsi Adhimulya N.P. (2016). Adaptasi skala memiliki beberapa prosedur yang perlu dilakukan, prosedur ini dirancang oleh Beaton, Bombardier, Guillemin, dan Ferraz (2000), terdapat 6 tahapan dalam prosedur untuk melakukan adaptasi skala yaitu tahapan pertama adalah menerjemahkan teks skala asli menjadi bahasa sasaran, setidaknya diperlukan dua penerjemah untuk menerjemahkan skala. Tahap kedua adalah dari kedua penerjemah dicari persamaan dan disepakati terjemahan yang akan digunaka, tahap ketiga adalah hasil dari terjemahan di terjemahkan balik ke bahasa asal skala tersebut, guna untuk melihat kesamaan makna pada skala. Tahap keempat adalah mendiskusikannya dengan yang sudah ahli, dan tahap kelima adalah *tryout* atau mengujicobakan skala yang sudah diterjemahkan dalam jumlah yang kecil, dan yang terakhir adalah tahap keenam untuk mengumpulkan skala yang diadaptasi kepada pengembang skala asli (Akhtar, 2018). Pada penelitian ini belum

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menggunakan berbagai prosedur adaptasi skala yang telah dijelaskan sehingga ini menjadi kekurangan dalam penelitian ini.

Kedua skala ini akan menggunakan jenis skala Likert yang mempunyai 5 variasi jawaban yaitu; Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun sistem penilaian dari skala likert akan dijabarkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.3
Penilaian Skala Likert

Respon	*Favourable*	*Unfavourable*
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

1. Skala *Career Adaptability*
   a. Alat Ukur

Skala adaptabilitas karier yang digunakan pada penelitian ini adalah *Career Adapt-Ability Scale* (CAAS) yang sebelumnya disusun oleh Savickas pada tahun 2012. Skala ini terdiri dari 24 aitem yang sifatnya *favourable.* Terdapat 4 aspek dari adaptabilitas karier yaitu *Career Concern* atau kepedulian karier*, Career Control*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atau pengendalian karier, *Career Curiousity* atau Keingintahuan karier, dan *Career Confidence* atau keyakinan karier.

Tabel 3.4
***Blueprint* Skala *Career Adaprability* (CAAS)**

Aspek/Dimensi	Indikator	No.Aitem	Jumlah
Career Concern (kepedulian karier)	• Kesadaran karier	2, 4	2
	• Merencanakan	3, 5, 6	3
	• Pandangan akan masa depan karier	1	1
Career Control (pengendalian karier)	• Tanggung jawab akan karier	9, 11	2
	• Ketegasan dan kedisiplinan	8, 10	2
	• Kemauan karier	7, 12	2
Career Curiousity (keingintahuan karier)	• Rasa ingin tahu	18	1
	• Mencari informasi karier	13, 15, 17	3
	• Mencoba hal baru	14, 16	2
Career Confidence (keyakinan karier)	• Tekun dalam tugas	19, 20, 21	3
	• Berusaha keras	22	1
	• Kegigihan	23, 24	2
Total			24

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Skala *Career Adaptability* awal memiliki 11 aitem pada setiap dimensinya, sehingga aitem keseluruhan mencapai 44 aitem. Setelah dianalasis menjadikan 6 aitem setiap dimensinya dari 11 aitem.

b. Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah dimana data diuji untuk dapat melihat suatu keakurata dari atribut yang telah diukur. Validitas juga memperlihatkan kecermatan ataupun ketepatan serta keakuratan dari pada hasil tes pengukuran. Menurut Kelley (Borsboom dkk, dalam Azwar, 2015) validitas adalah pertanyaan apakah tes tersebut merupakan sungguh dapat mengukur apa yang hendak diukurnya. Maka dapat disimpulkan bahwa jika suatu tes dikatakan memiliki validitas tinggi ketika tes tersebut memberikan hasil yang akurat dan tepat sesuai dengan apa yang dimaksudkan pada tes tersebut. Penilaian dari uji validitas ini dibandingkan dengan nilai ≥ 0.30, apabila nilai koefisien pada *Corrected Item -Total Correlation* ≥ 0.30 maka aitem tersebut dinyatakan valid (Muhid, 2019). Dibawah ini akan ditampilkan tabel hasil uji validitas dari skala *Career Adaptability*

Tabel 3.5
Hasil uji validitas skala *career adaptability*

No. Aitem	**R Hitung**	**R table**	Valid/Tidak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1	0,538	0,30	Valid
2	0,495	0,30	Valid
3	0,548	0,30	Valid
4	0,418	0,30	Valid
5	0,553	0,30	Valid
6	0,573	0,30	Valid
7	0,329	0,30	Valid
8	0,246	0,30	Tidak Valid
9	0,518	0,30	Valid
10	0,420	0,30	Valid
11	0,449	0,30	Valid
12	0,349	0,30	Valid
13	0,433	0,30	Valid
14	0,406	0,30	Valid
15	0,461	0,30	Valid
16	0,393	0,30	Valid
17	0,335	0,30	Valid
18	0,513	0,30	Valid
19	0,601	0,30	Valid
20	0,569	0,30	Valid
21	0,565	0,30	Valid
22	0,405	0,30	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

23	0,512	0,30	Valid
24	0,572	0,30	Valid

Pada tabel diatas telah dijabarkan hasil analisis untuk melihat aitem-aitem yang valid dan tidak valid. Dari total keseluruhan aitem sebanyak 24 nomor, hanya terdapat 1 aitem yang tidak valid yaitu aitem nomor 8, selain itu 23 aitem-aitem lainnya dinyatakan valid. Karena banyaknya aitem yang valid pada skala *career adaptability* ini, maka skala ini juga dinyatakan valid. Berikut dibawah ini adalah *blueprint* dari skala *career adaptability* yang telah dihapus bagian yang tidak validnya.

Tabel 3.6
***Blueprint* skala *career adaptability* setelah aitem digugurkan**

Aspek/Dimensi	Indikator	No.Aitem	Jumlah
Career Concern (kepedulian karier)	• Kesadaran karier • Merencanakan • Pandangan akan masa depan karier	2, 4, 3, 5, 6,1	6
Career Control (pengendalian karier)	• Tanggung jawab akan karier • Ketegasan dan kedisiplinan • Kemauan karier	9, 11, 10,7, 12, 8*	5

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Career Curiousity (keingintahuan karier)	• Rasa ingin tahu • Mencari informasi karier • Mencoba hal baru	18, 13, 15, 17, 14, 16	6
Career Confidence (keyakinan karier)	• Tekun dalam tugas • Berusaha keras • Kegigihan	19, 20, 21, 22, 23, 24	6
Total			23

*aitem berwarna merah merupakan aitem yang tidak valid.

Reliabilitas sama dengan konsistensi, maksudnya disini adalah dimana suatu pengukuran tes dapat dipercaya ketika hasil menyatakan reliabel atau akurat. Reliabilitas ini menggambarkan sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya dan diandalkan. Semakin nilai hasil uji reliabilitas mendekati nilai 1, maka akan semakin akurat atau dapat dipercaya, sebaliknya apabila nilai mendekati angka 0 atau bahkan minus maka semakin rendah reliabelnya atau tidak akurat.

Tabel 3.7
Tingkatan Reliabilitas

Nilai Alpha	Tingkat Reliabilitas
> 0.90	Reliabilitas Sempurna
0.70 – 0.90	Reliabilitas Tinggi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

0.50 – 0.70	Reliabilitas Moderat
< 0.50	Reliabilitas Rendah

Tabel 3.8
Hasil uji reliabilitas skala *career adaptability*

Cronbach's Alpha	**N of aitem**
0.732	24

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *alpha* hasil uji reliabilitas adalah 0.732 setelah dilakukannya uji validitas 2 kali. Menurut tabel tingkatan reliabilitas bahwa hasil pengukuran skala *career adaptability* pada penelitian ini adalah nilai *alpha* 0.732 yang berarti memiliki reliabilitas yang tinggi. Sehingga skala *career adaptability* pada penelitian ini akurat dan dapat dipercaya kelayakannya.

2. Skala *Adversity Quotient*

   a. Alat Ukur

Skala *adversity quotient* menggunakan skala yang sudah jadi oleh peneliti sebelumnya yaitu Adhimulya N.P. (2016) berdasarkan 4 aspek dari Stoltz yaitu CO_2RE : *control* atau kendali, *origin and ownership* atau asal usul dan pegakuan, *reach* atau jangkuan, dan *endurance* atau daya tahan. Skala ini terdiri dari 35 aitem yang berjenis *favorable* dan *unfavorable* dan telah melalui uji validitas dan reliabilitas oleh peneliti sebelumnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.9
Blueprint* skala *adversity quotient

Aspek/Dimensi	Indikator	No.Aitem		Jumlah
		F	UF	
control (kendali)	• Kendali akan situasi yang sulit	2,3,4,15,30	8,17	7
origin and ownership (asal usul dan pegakuan)	• Mengidentifikasi penyebab masalah	10,14, 24	12,13,26,34	7
	• Bertanggung jawab pada masalah	5, 6, 16	7,20, 25,27	7
reach (jangkuan)	• Membatasi jangkauan masalah yang dialami	19,28,31,33	11,29,35	7
Endurance (daya tahan)	• Keyakinan akan terjadinya masalah jangka waktu yang singkat	1,9,21,22	18, 23,32	7
Total		19	16	35

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Diatas adalah *blueprint* dari skala *Adversity Quotient* hasil akhir yang sebelumnya telah diujicobakan dan di uji validitas serta reliabilitasnya dari skala yang sebelumnya berjumlah 50 aitem.

Dari 50 aitem yang telah disusun oleh peneliti sebelumnya, kemudian diujicobakan dan memperoleh hasil 43 aitem yang memiliki kualitas baik setelah di uji validitas dan reliabilitas. Namun, peneliti sebelumnya menyeimbangkan soal menjadi 7 aitem setiap dimensi sehingga jumlah dari pernyataan pada skala *Adversity Quotient* berjumlah 35 seperti yang telah dicantumkan pada tabel 3.

b. Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3.10
Hasil uji validitas skala *adversity quotient*

No. Aitem	**R Hitung**	**R tabel**	Valid/Tidak
1	0,310	0,30	Valid
2	0,565	0,30	Valid
3	0,442	0,30	Valid
4	0,119	0,30	Tidak Valid
5	0,413	0,30	Valid
6	0,344	0,30	Valid
7	0,437	0,30	Valid
8	0,697	0,30	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

9	0,492	0,30	Valid
10	0,379	0,30	Valid
11	0,399	0,30	Valid
12	0,526	0,30	Valid
13	0,600	0,30	Valid
14	0,370	0,30	Valid
15	0,541	0,30	Valid
16	0,484	0,30	Valid
17	0,389	0,30	Valid
18	0,590	0,30	Valid
19	0,131	0,30	Tidak Valid
20	0,426	0,30	Valid
21	0,276	0,30	Tidak Valid
22	0,458	0,30	Valid
23	0,430	0,30	Valid
24	0,373	0,30	Valid
25	0,505	0,30	Valid
26	0,358	0,30	Valid
27	-0,549	0,30	Tidak Valid
28	-0,466	0,30	Tidak Valid
29	0,542	0,30	Valid
30	0,365	0,30	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

31	0,226	0,30	Tidak Valid
32	0,367	0,30	Valid
33	0,220	0,30	Tidak Valid
34	0,373	0,30	Valid
35	0,476	0,30	Valid

Pada tabel diatas dilihat data hasil aitem-aitem yang valid dan tidak valid. Dari total jumlah keseluruhan aitem sebanyak 35 nomor, sebanyak 7 aitem dinyatakan tidak valid setelah dianalisis dan sebanyak 29 aitem dinyatakan valid. Aitem yang dinyatakan tidak valid diantaranya adalah aitem nomor 4, 19, 21, 27, 28, 31, dan 33, sedangkan aitem nomor selain yang disebutkan valid. Dibawah ini akan dilampirkan *blueprint* dengan menggugurkan aitem yang tidak valid.

Tabel 3.11
Blueprint skala *adversity quotient* setelah aitem digugurkan

Aspek/Dimensi	Indikator	No.Aitem		Jumlah
		F	UF	
control (kendali)	• Kendali akan situasi yang sulit	2,3,4,15,30	8,17	7
origin and ownership	• Mengidentifikasi penyebab masalah	10,14, 24	12,13,26,34	7

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(asal usul dan pegakuan)	• Bertanggung jawab pada masalah	5, 6, 16	7,20, 25,27*	6
reach (jangkuan)	• Membatasi jangkauan masalah yang dialami	19,28,31,33*	11,29,35	3
Endurance (daya tahan)	• Keyakinan akan terjadinya masalah jangka waktu yang singkat	1,9,21*,22	18, 23,32	6
Total		19	16	28

*aitem berwarna merah merupakan aitem yang tidak valid.

Tabel 3.12
Hasil uji reliabilitas skala *adversity quotient*

Cronbach's Alpha	**N of aitem**
0.740	29

Berdasarkan dari hasil tabel diatas menjelaskan bahwa nilai alpha yang didapat dari uji reliabilitas pada skala *adversity quotient* adalah sebesar 0.740, menurut tabel tingkatan reliabilitas hasil nilai *alpha* tersebut merupakan termasuk dalam reliabilitas tinggi. Sehingga skala

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

adversity quotient ini dinyatakan akurat dan dapat dipercaya kelayakannya.

F. Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat data yang diteliti berdistribusi normal. Uji normalitas merupakan salah satu uji prasyarat yang harus digunakan sebelum beberapa uji analisis lainnya salah satunya adalah uji korelasi product moment.

Ada dua analisis yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, antara lainnya yaitu:

a. Menggunakan Uji Chi-Kuadrat atau Chi-Square
b. Menggunakan rumus Kolomogorv-Smirnov dan Shapiro-Wilk.

Kaidah yang diterapkan dalam menentukan normalitasnya suatu data adalah jika nilai signifikansi (Sig.) > 0.05 maka data tersebut didistribusi normal, akan tetapi jika sebaliknya nilai signifikansi (Sig.) < 0.05 maka data tersebut dinyatakan tidak berdistrribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui hubungan linear pada data dari variabel-variabel yang sedang diteliti. Uji libearitas ini memberikan informasi terkait status linear tidaknya dari suatu distribusi data pada penelitian (Winarsunu, 2015). Uji linearitas juga merupakan salah satu uji prasyarat yang harus dilakukan sebelum menggunakan uji korelasi *product moment.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adapun kaidah untuk melihat adanya hubungan linear atau tidak berdasarkan nilai siginifikansi (Sig.) > 0.05 maka ada hubungan yang linear antara variabel yang diteliti, begitupula sebaliknya jika nilai signifikansi (Sig.) < 0.05 maka tidak ada hubungan yang linear dari variabel yang diteliti.

3. Uji Analisis Korelasi (Karl Pearson)

Korelasi Pearson, atau yang biasa juga disebut dengan korelasi Product Moment Pearson adalah sebuah analisis untuk dapat mengukur keeratan antara dua variabel yang akan diteliti dan keduanya memiliki distribusi data yang normal. Penggunaan korelasi ini menggunakan data tipe interval atau rasio. Nilai koefisien antara keerata kedua variabel adalah hasil yang akan didapat dari perhitungan menggunakan korelasi Pearson. Nilai koefisien korelasi berkisar antara 0 sampai 1 atau 0 sampai -1. Penilaiannya sendiri adalah apabila hasil semakin mendekati 1 atau -1 maka hubungan akan semakin erat, akan tetapi jika mendekati angka 0 maka hubungan semakin lemah (Priyatno, 2012).

Pengambilan keputusan normal tidaknya suatu data jika nilai signifikansinya (Sig.) >0,05, jika nilai Sig, tidak mencapai 0,05 atau <0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Sedangka n untuk melihat adanya hubungan linear pada kedua variabel terdapat dua cara yaitu melihat berdasarkan nilai Sig. atau melihat berdasarkan nilai F-nya. Jika melihat berdasarkan nilai Sig. maka nilai yang lebih >0,05 akan memiliki hubungan linear begitu pula sebalik. Jika melihat dari

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berdasarkan nilai F, apabila nilai F hitung > F tabel ada hubungan linear pada kedua variabel. Perhitungan analisis data pada penelitian ini diuji dengan program *Statistical Packages for Social Sciences* (SPSS) 20.

4. Uji Korelasi Non-Parametrik (Rank Spearman)

Uji korelasi spearman ini merupakan uji korelasi non-parametrik yang digunakan ketika ingin menguji hubungan antara dua variabel namun tidak memenuhi uji prasyarat dari uji normalitas atau uji linearitas. Jika, uji korelasi *product moment* mensyaratkan data harus berdistribusi normal dan memiliki hubungan linear, pada uji korelasi Speaarman ini data tidak harus berdistribusi normal atau memiliki hubungan yang linear. Uji korelasi Spearman ini dapat digunakan untuk data bebas distribusi dan berbentuk ordinal.

Uji korelasi Spearman ini juga dapat menghasilkan korelasi yang bersifat seperti positif atau negatif. Maksudnya adalah jika data bersifat positif (+) maka hubungan variabel jika satunya tinggi maka yang lain akan mengikuti atau berjalan searah, sebaliknya jika bersifat negatif (-) maka ketika satu variabel meningkat yang lain akan menurun atau berbanding terbalik. Untuk nilai koefisien korelasi jika semakin mendekati angka 1 maka akan semakin kuat hubungan antara kedua variabel, sebaliknya jika mendekati angka 0 maka akan semakin lemah hubungan dari kedua variabel (Muhid, 2019).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Persiapan dan pelaksanaan penelitian ini akan menjelaskan adanya proses penelitian dari awal hingga terbentuknya penelitian ini sekarang. Berikut ini adalah rangkaian proses persiapan dan pelaksanaan penelitian ini:

a. Mencari fenomena yang ada di lingkungan sekitar untuk mencari kemungkinan variabel yang digunakan dalam penelitian.
b. Menentukan variabel Y dari fenomena yang telah didapat.
c. Mencari literasi atau refrensi dengan kunci variabel Y untuk melihat atau memilah dan memilih variabel X.
d. Mengkonsultasikan variabel penelitian yang didukung dengan literasi-literasi yagn telah terkumpul kepada dosen pembimbing.
e. Menyusun *concept note* setelah variabel disetujui oleh dosen pembimbing.
f. Mengkonsultasikan kembali *concept note* kepada dosen pembimbing.
g. *Concept note* yang telah di acc, dikumpulkan ke bagian prodi untuk ditinjau ulang.
h. Merevisi *concept note* dari bagian kaprodi yang dilanjutkan juga menyusun proposal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

i. Mencari data populasi, sampel, pada subjek untuk disusun dalam proposal.
j. Mengkonsultasikan proposal yang telah disusun kepada dosen pembimbing
k. Melakukan ujian seminar proposal, setelah mendapat acc dari dosen pembimibng dan mengisi beberapa persyaratan.
l. Merevisi proposal yang telah diuji oleh dosen pembimbing dan dosen penguji.
m. Membuat surat ijin penelitian yang akan diserahkan kepada Universitas.
n. Mengurus keperluan terkait perijinan penelitian dengan Universitas terkait.
o. Mengambil data dari subjek.
p. Menginput data yang telah terkumpul.
q. Menganalisis data menggunakan SPSS 20.
r. Membuat laporan dari hasil yang didapat dari analisis data.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Deskripsi Subjek Penelitian

Penelitian ini mengambil subjek mahasiswa tingkat akhir yang dalam lingkup semester 8 atau lebih yang ada dalam Jurusan Teknik Biomedik di dua institusi pendidikan yaitu Universitas Airlangga dan Institut Teknologi Sepuluh November. Peneliti mengambil subjek sebanyak 50% dari jumlah populasi yang terdapat dua

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

institusi pendidikan tersebut yaitu sebanyak 50 orang dari kedua institusi. Teknik sampling yang diambil dalam penelitian yaitu teknik sampling cluster, yang mengambil dari dua kelompok berbeda dengan karateristik yang sama.

1) Deskripsi Instansi Pendidikan dari Subjek Penelitian

Peneliti mengambil Universitas Airlangga dan Institut Teknologi Sepuluh Nopember dalam penelitian ini karena Jurusan Teknik Biomedik yang ada didalam kota Surabaya hanya terdapat pada dua institusi tersebut sehingga peneliti mengambil subjek dari Unair dan ITS. Berikut dibawah ini adalah tabel dari pembagian subjek pada dua institusi pendidikan yang digunakan peneliti:

Tabel 4.1
Deskripsi subjek berdasarkan instansi pendidikan

Nama Institusi Pendidikan	Jumlah Subjek	Presentase
Universitas Airlangga	24	48%
Institut Teknologi Sepuluh Nopember	26	52%
Total	50	100%

Dari yang telah tertera pada tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 24 mahasiswa dari Universitas Airlangga yang mengisi kuesioner yang telah disebar oleh peneliti adapun presentase dari

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

UNAIR adalah 48%, sedangkan sebanyak 26 mahasiswa dari Institut Teknologi Sepuluh Nopember yang mengisi yang jika dipresentasekan sebanyak 52%. Apabila kedua institusi pendidikan dijumlahkan maka terdapat 50 mahasiswa dengan presentase 100%.

2) Deskripsi Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Deskripsi subjek berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	21 orang	42%
Perempuan	29 orang	58%
Total	50 orang	100%

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa sebanyak 50 subjek mahasiswa tingkat akhir Jurusan Teknik Biomedik pada UNAIR dan ITS, terdapat 21 orang yang berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 42%, sedangkan untuk yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang dengan presentase 58% yang apabila dijumlah akan menjadi 50 orang dengan presentase 100%.

3) Deskripsi Jenjang Pendidikan Sebelumnya

Tabel 4.3
Deskirpsi subjek berdasarkan jenjang pendidikan sebelumnya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jenjang Pendidikan Sebelumnya	Jumlah	Presentase
SMA	47 orang	94%
MA	3 orang	6%
Total	50 orang	100%

Peneliti juga ingin menelusuri jenjang pendidikan sebelumnya pada subjek, dan terdapat dua jenjang pendidikan yang berbeda dari latar belakang subjek terdahulu, yaitu MA (Madrasah Aliyah) dan SMA (Sekolah Menengah Atas). Dengan didominasi oleh SMA, subjek sebanyak 47 orang dengan presentase 94%, kemudian subjek dengan latar pendidikan MA sebelumnya hanya 3 orang dengan presentase 6%.

4) Deskripsi Semester

Tabel 4.4
Deskripsi Semester

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Semester 8	23 orang	46%
Semester 10	2 orang	4%
Semester >10	1 orang	2%
Total	50 orang	100%

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5) Deskripsi Data

Tabel 4.5

Deskripsi subjek berdasarkan data empirik

No.	Variabel	*N*	*Range*	*Min*	*Max*	*Mean*	*St. Deviation*
1.	*Adversity Quotient*	50	62	98	160	126.12	11.153
2.	*Career Adaptability*	50	50	65	115	93.08	9.627

Tabel diatas menjelaskan hasil deskripsi data empirik bahwa dari skala *Adversity Quotient* yang memiliki jumlah 50 subjek, terdapat nilai *range* sebesar 62, minimal nilai sebesar 98, maksimal nilai sebesar 160, rata-rata (*mean*) sebesar 126.12, dan nilai *standard deviation* sebesar 11.153. Sedangkan, untuk skala *Career Adaptability* dengan jumlah subjek 50 orang, memiliki nilai *range* sebesar 50, minimum nilai sebesar 98, maksimal nilai sebesar 115, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 93.08, dan *standard deviation* sebesar 9.627.

Tabel 4.6

Deskripsi subjek berdasarkan data hipotetik

No.	Variabel	*N*	*Min*	*Max*	*Mean*	*St. Deviation*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1.	*Adversity Quotient*	50	35	175	105	23.33
2.	*Career Adaptability*	50	24	120	72	16

Pada deskriptif data hipotetik didapatkan hasil skala *adversity quotient* bahwa nilai *Min* sebesar 35, nilai *Max* sebesar 175, nilain *Mean* sebesar 105 dan didapatkan nilai *standart deviation* sebesar 23.33, sedangkan untuk skala *career adaptability* memiliki nilai *Min* sebesar 24, nilai *Max* sebesar 120, nilai *Mean* atau rata-rata sebesar 72 dan nilai *standard deviation* sebesar 16. Dari kedua hasil deskriptif data empirik maupun hipotetik tersebut akan dibandingkan, menurut Muhid (2019) apabila diperoleh hasil *mean* empirik lebih besar dari *mean* hipotetik maka didapatkan bahwa hasil dari variabel pada subjek penelitian akan lebih tinggi daripada populasi yang ada. Diketahui bahwa perbandingan nilai *mean* pada *adversity quotient* dari deksripsi data empirik dan hipotetik sebesar 126.12 > 105 yang artinya *adversity quotient* subjek lebih tinggi dibanding populasinya, sedangkan untuk perbandingan nilai *mean* pada *career adaptability* dilihat dari deskripsi data empirik dan hipotetik adalah sebesar 93.08 > 72, sehingga *career adaptability* pada subjek lebih tinggi dibanding populasinya.

B. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan uji korelasi non parametrik, dikarenakan terdapat salah satu hasil yang tidak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memenuhi pada uji prasyarat normalitas dan linearitas sebelum melakukan uji hipotesis. Akan tetapi, peneliti akan tetap memasukkan hasil analisis uji prasyarat normalitas dan linearitas. Uji hipotesis sendiri bermaksud untuk melihat apakah adanya hubungan antara dua variabel yakni *adversity quotient* dengan *career adaptability*.

1. Uji Prasyarat

Uji prasyarat merupakan uji coba yang dilakukan dalam memenuhi syarat untuk ketahap uji analisis hipotesis, jika salah satu prasyarat tidak memenuhi maka akan menggunakan uji hipotesis yang non-parametrik. Uji prasyarat ada dua macam yaitu, uji normalitas dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah pengujian yang dilakukan lebih dahulu sebagai syarat melakukan uji analisis data statistik. Ada beberapa pengujian analisis statistik parametrik yang mensyaratkan bahwa data yang ada pada variabel harus berdistribusi normal, yaitu seperti analisis korelasi, analisis regresi, analisis varian, dan uji-t.

Berikut adalah beberapa kaidah yang digunakan untuk menguji normalitas data: Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0.05 maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal, namun jika nilai Sig. ≤ 0.05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal (Muhid, 2019).

Tabel 4.7
Hasil uji normalitas dengan SPSS

Asymp. Sig. (2-tailed)	**0.972**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari tabel diatas dilihat bahwa hasil dari uji normalitas setelah diuji menggunakan *One-sample Kolomogorv-Smirnov Test* adalah sebanyak 0.972, hasil tersebut lebih besar dari 0.05 yang artinya adalah data telah berdistribusi normal. Uji normalitas sebagai telah terpenuhi dengan nilai yang tinggi yaitu 0.972.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah uji prasyarat yang hanpir sama dengan uji normalitas, yaitu diuji sebelum melakukan analisis data statistik. Uji linearitas digunakan untuk mencari hubungan linear yang signifikan antara variabel satu dengan variabel yang lain.

Tabel 4.8
Hasil uji linearitas dengan SPSS

		Sig.
Career Adaptability * *Advesity Quotient*	*Deviation from Linearity*	0.018

Dari tabel diatas dilihat bahwa hasil dari uji linearitas adalah 0.018. Kedua variabel dinyatakan memiliki hubungan yang linear apabila memiliki hasil signifikansi lebih dari 0.05, sedangkan hasil yang tertera pada tabel diatas adalah 0.018 yang artinya bahwa variabel *career adaptability* dan *adversity quotient* tidak memiliki hubungan yang linier. Uji linearitas pada kedua variabel tidak memenuhi sehingga peneliti tidak dapat melanjutkan uji hipotesis

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menggunakan *product moment*, sehingga peneliti menggunakan uji hipotesis non-parametrik.

2. Uji Hipotesis

Setelah melakukan berbagai uji prasyarat seperti uji normalitas dan uji linearitas, sampailah pada uji hipotesis. Uji hipotesis digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan melihat apakah ada hubungan antara variabel X, *Adversity Quotient* dan variabel Y yaitu *Career Adaptability.* Uji hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan uji korelasi non-parametrik Spearman, karena salah satu prasyarat tidak memenuhi.

Adanya kaidah pada uji analisis korelasi Spearman ini adalah apabila nilai signikansi > 0.05 maka Ho diterima, sebaliknya jika nilai signifikansi < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Ho adalah hipotesis nol atau hipotesis yang menyatakan tidak adanya hubungan dari kedua variabel yang diteliti, sedangkan Ha adalah hipotesis alternatif atau hipotesis yang menyatakan adanya hubungan dari kedua variabel yang diteliti.

Tabel 4.9
Hasil hipotesis dengan Spearman

			Adversity Quotient	*Career Adaptability*
Spearman's rho	*Adversity Quotient*	*Corellation Coefficient*	1.000	0.646

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		Sig.		0.000
		N	50	50
	Career Adaptability	*Corellation Coefficient*	0.646	1.000
		Sig.	0.000	
		N	50	50

Terlihat pada tabel diatas bahwa hasil dari uji korelasi menggunakan Spearman pada variabel *adversity quotient* dan *career adaptability* adalah nilai koefisiensi korelasi sebesar 0.646 dan nilai signifikan 0.000. Diketahui bahwa jika nilai signifikan > 0.05 maka Ho diterima, dan sebaliknya jika nilai sig. < 0.05 maka Ho ditolak, dengan begitu penelitian ini memiliki nilai Sig. 0.0000 maka Ho ditolak atau sama dengan Ha diterima yang artinya hipotesis diterima. Artinya, terdapat hubungan antara *advesrity quotient* dengan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Jurusan Teknik Biomedik. Untuk melihat kerekatan hubungan pada kedua variabel juga dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.10
Tingkatan Hubungan hasil nilai koefisiensi korelasi Spearman

Nilai Koef Korelasi	Kekuatan Hubungan
0.00	Tidak ada hubungan
0.01-0.20	Hubungan Sangat Lemah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

0.20-0.40	Hubungan Lemah
0.40-0.60	Hubungan Cukup Kuat
0.60-0.80	Hubungan Kuat
0.80-0.99	Hubungan Sangat Kuat
1	Hubungan Sempurna

Diketahui bahwa nilai koefisiensi korelasi yang didapat adalah sebesar 0.646, sehingga jika dilihat pada tabel diatas (Hidayat, 2012) bahwa hubungan yang terjadi pada *adversity quoetiemt* dengan *career adaptability* adalah hubungan kuat, selain itu juga tanda pada hasil adalah positif yang berarti juga korelasi pada kedua variabel adalah positif. Yang artinya adalah semakin tinggi *adversity quotien*t maka semakin tinggi juga *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Jurusan Teknik Biomedik.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasi dari dekripsi subjek yang mengikuti penelitian ini dari Universitas Airlangga sebanyak 24 orang dan Insititut Teknologi Sepuluh Nopember sebanyak 26 orang, hasil ini kurang sesuai dengan rancangan pada proposal yang menyebutkan masing-masing dari insititusi pendidikan sebanyak 25 dikarenakan ada beberapa hal yang diluar kendali. Perbandingan jenis kelamin pada deskripsi subjek juga tidak terlalu signifikan yaitu jenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang dan 21 orang berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan, perbandingan semester pada subjek

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dari semester 8, 10, dan >10 adalah untuk semester 8 sebanyak 27, semester 10 sebanyak 2 orang, dan semester >10 hanya 1 orang. Pada deskripsi data hipotetik dan empirik memiliki perbandingan *mean* sebesar 126.12 > 105 untuk skala *advesity quotient*, dan perbandingan *mean* sebesar 93.08 > 72 untuk skala *career adaptability*. Kedua skala memiliki *mean* pada deskripsi data hipotetik yang lebih tinggi daripada deskripsi data empirik, yang artinya subjek penelitian memiliki nilai yang lebih tinggi daripada populasi pada umumnya.

Dari hasil yang didapat setelah menganalisis data menggunakan uji korelasi Spearman, diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0.000, nilai koefisiensi korelasinya sebesar 0.646 dan juga ditemukan nilai t 4.058. Nilai siginifikan tersebut diketahui dibawah 0.05 yang merupakan nilai acuan untuk membandingkan hubungan dari kedua variabel yang diteliti**,** sehingga 0.000 < 0.050 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat atau adanya hubungan antara *adversity quotient* dengan *career adaptability*. Sumbangan variabel X atau *adversity quotient* terhadap variabel Y atau *career adaptability* adalah sebanyak 36, 2% didapat dari hasil uji linearitas menggunakan SPSS 20. Sedangkan, nilai koefisiensi korelasi dan nilai t adalah untuk melihat signifikannya dari sebuah hubungan antara kedua variabel yaitu *adversity quotient* dan *career adaptability.* Semakin nilai koefisiensi korelasi yang mendekati angka 1 maka akan semakin signifikan hubungannya. Nilai koefisiensi korelasi pada penelitian ini adalah 0.646 yang merupakan cukup signifikan dan memiliki hubungan yang kuat pada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kedua variabel. Dengan hasil nilai koefisiensi korelasi yang positif menunjukkan bahwa hubungan pada kedua variabel juga positif atau berjalan searah. Semakin tingginya tingkat *adversity quotient* pada mahasiswa tingkat akhir, akan semakin tinggi juga tingkat *career adaptability*nya.

Career adaptability didefinisikan Savickas (dalam Creed dkk, 2008) adalah sebagai kesiapan seseorang untuk menghadapi dan mempersiapkan tugas-tugas dalam pekerjaan maupun pendidikan, serta mampu mengatasi situasi yang muncul secara tak terduga seperti perubahan dalam pekerjaan, kondisi kerja atau pendidikan. Konstruk *career adaptability* sendiri merupakan pengganti atau versi pengembangan dari kematangan karir oleh Savickas. Lebih lanjut Savickas (1997) menambahkan bahwa *career adaptability* dapat menjadi suatu istilah yang penting karena menghubungkan empat perspektif teori *life-span, life-space,* antara lain (1) perspektif perbedaan individu, (2) perpektif fenomenologis, (3) perspektif perkembangan, dan (4) perspektif kontekstual. Pada perspektif perbedaan individu, *career adaptability* memfokuskan pada kemampuan adaptasi dan gaya individu dalam segala situasi. Pada perspektif fenomenologis, *career adaptability* memfokuskan pada tujuan subyektif dari adaptasi yang dibangun oleh diri sendiri dan nilai-nilai, dan berusaha untuk menjadi lebih terlibat sepenuhnya dengan lingkungan. Selanjutnya pada perspektif perkembangan, *career adaptability* fokus kepada fungsi dan proses adaptasi di sepanjang rentang kehidupan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

individu. Terakhir, pada perspektif kontekstual, *career adaptability* berfokus pada situasi dengan hambatan dan daya tangkapnya, sehingga individu harus beradaptasi dan bertahan ketika menghadapi berbagai situasi (Fatmawiyati dkk, 2018).

Menurut Stoltz (2000) Adversity Quotient adalah kemampuan daya juang seseorang dalam bertahan, menagatasi problematika atau masalah, dan cara melampaui masalah tersebut yang dibentuk dalam skor. Stoltz (2000) mengatakan bahwa individu dengan tingkat *adversity quotient* yang rendah akan cenderung menolak atau menghindari perubahan. Namun sebaliknya, individu dengan tingkat *adversity quotient* yang tinggi akan mampu menyambut dan menerima perubahan dengan baik. Dengan itu pula individu yang memiliki *adversity quotient* tinggi akan menerima perubahan atau beradaptasi dengan baik pada perubahan tempat kerja atau lingkungan kerja yang juga disebut dengan *career adaptability.* Salah satu dari aspek *career adaptability* adalah *career confidence* atau keyakinan karier dimana individu membutuhkan kepercayaan diri atau keyakinan untuk dapat mengambil keputusan terkait kariernya, sehingga dapat diperlukan *adversity quotient* untuk mampu mengambil keputusan yang tepat dengan berbagai macam resiko yang telah dipikirkan sebelumnya.

Sesuai juga dengan pendapat dari Tian & Yen (2014) *adversity quotient* adalah faktor personal yang dapat memprediksi kinerja, resilien, ketekunan, dan juga respon pada perubahan. Dalam kasus mahasiswa akhir, mereka akan dihadapkan pada suatu perubahan mulai dari lingkungan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kampus ke lingkungan kerja, hingga cara kerja begitupula pada sistemnya. Dengan seseorang yang memiliki *adversity quotient* yang tinggi, maka ia akan dapat mempersiapkan berbagai hal untuk bisa mengatasi kesulitan-kesulitan yang ditimbulkan dari perubahan yang akan terjadi kedepannya. Ketika individu memiliki *adversity quotient* yang tinggi maka secara otomatis akan memiliki nilai yang tinggi pada keempat aspek atau dimensi dari *adversity quotient* yaitu *Control, Origin & Ownership, Reach dan Endurance* yang memiliki sifat seperti dapat mengendalikan masalah atau kesulitan dan tetap bersikap positif, mencari sumber masalah dan mengakuinya, membatasi masalah, serta berusaha mencari cara atau jalan keluar untuk mengatasi berbagai masalah yang ditimbulkan dari kesulitan-kesulitan yang dihadapi untuk perubahan pada dunia karier atau kerja.

Hasil dari penelitian ini serupa dengan penelitian sebelumnya dari Yoga Hardianto dan Rizka Bella Sucihayati pada tahun 2018 yang menyatakan bahwa kedua variabel yaitu *adversity quotient* dan *career adaptability* memiliki hubungan yang positif yang signifikan dengan adanya nilai koefisiensi korelasi yang paling tinggi yaitu r=0.533 diantara 4 dimensi *adversity quotient* yang ada. Sedangkan, kategori korelasi pada hubungan antara *adversity quotient* dengan *career adaptabilty* sebesar r=0.580, $p<0.001$ yang berarti kategori tersebut tergolong sedang. Yang berarti *adversity quotient* dapat mempengaruhi tingkat *career adaptability* dari individu, dimana semakin tinggi tingkat *adversity quotient* dari individu maka akan semakin tinggi juga tingkat *career adaptability* seseorang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Namun pada penelitian Hardianto dkk (2018) hubungan antara *adversity quotient* dengan *career adaptability* tergolong sedang, dengan artian bahwa mahasiswa koas ketika mengalami kesulitan sering merasa patah semangat dan berkecil hati sehingga membuat mereka kurang yakin untuk mencapai tujuan karier yang diminatinya. Dalam penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa mahasiswa koas merasa belum mampu untuk beradaptasi menghadapi perubahan-perubahan yang akan terjadi pada karier kedepannya.

Dalam penelitian ini dan penelitian sebelumnya yang telah dijelaskan diatas diketahui bahwa *adversity quotient* memiliki pengaruh terhadap *career adaptability*. Namun tidak hanya adveristy yang memiliki pengaruh terhadap *career adaptability,* menurut Creed, Fallon & Hood (dalam Hartung dkk, 2008) mengkonsepkan adaptabilitas karir kepada suatu proses regulasi diri (*self-regulation*) yang lebih menekankan pada pentingnya interaksi antara individu dengan lingkungannya serta mengutamakan pada bagaimana individu dapat mengatasi masalah terhadap ketidakmatangannya. Yang artinya bahwa *self regulation* atau regulasi diri sangat dapat mempengaruhi *career adaptability* pada individu. Dalam penelitian-penelitian sebelumnya juga menambahkan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi tingkat *career adaptability* seseorang yaitu *hardiness, peer attachment, locus of control,* dukungan sosial, dan kecerdasan emosional. Penelitian oleh Rifki Azhar dan Eka Dian Aprilia (2018) menjelaskan bahwa *career adaptability* juga dapat dipengaruhi oleh

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

variabel lain seperti kecerdasan emosional. Azhar dkk (2018) menyatakan emosi terhadap adaptabilitas karir sarjana cukup tinggi, yaitu 55%, kecerdasan emosi dapat membentuk adaptabilitas karir dikarenakan kecerdasan emosi yang tinggi dapat membentuk kemampuan pengambilan keputusan dalam adaptabilitas karir (Brown, George-Currant, & Smith, 2003; Di Fabio, Palazzeschi, Asulin-Peretz, & Gati, 2012).

Adversity quotient dapat memiliki pengaruh terhadap *career adaptability* dengan demikian ketika seseorang berusaha untuk bertahan dalam hidupnya maka ia akan belajar beradaptasi, belajar mengambil keputusan yang tepat bagi dirinya dan kedepannya sehingga individu tersebut dapat mencapai atau menentukkan tujuan kariernya kedepan dengan banyak pertimbangan. Meskipun *career adaptability* tidak hanya dapat dipengaruhi oleh *adversity quotient*, akan tetapi *adversity quotient* dapat membantu individu untuk memiliki *career adaptability.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan berbagai macam tahap dalam penelitian ini maka disimpulkan bahwa hasil yang diperoleh pada penelitian ini adalah adanya hubungan positif yang signifikan pada *adversity quotient* dengan *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Jurusan Teknik Biomedik di Universitas Airlangga dan Institut Teknologi Sepuluh Nopember. Yang artinya semakin tinggi tingkat *adversity quotient* maka akan semakin tinggi pula tingkat *career adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir Jurusan Teknik Biomedik Universitas Airlangga dan Institut Teknologi Sepuluh Nopember.

B. Saran

1. Bagi Mahasiswa Tingkat Akhir

   Diharapkan bagi mahasiswa tingkat akhir untuk Jurusan Teknik Biomedik dan seluruh jurusan lainnya agar lebih mempersiapkan dan memikirkan dengan matang untuk karier atau pekerjaan kedepannya, agar lebih mudah juga mencari pekerjaan dan mengurangi angka pengangguran dari tingkatan sarjana.

2. Bagi Orang Tua

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk para orang tua atau pengasuh lainnya mahasiswa tingkat akhir agar lebih memperhatikan proses perkuliahan serta juga membantu mempersiapkan mahasiswa pada karier atau pekerjaanya setelah lulus ataupun sebelum lulus karena orang tua merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat *career adaptability*.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan tema yang sama, disarankan untuk melihat dari faktor lain dan menambah variabel lain, serta agar dapat melengkapi yang kurang pada penelitian ini yang hanya mencari hubungan dari *adversity quotient* dan *career adaptability* namun kurang spesifik seperti tingkatan *adversity quotient*nya dan juga *career adaptability*nya, jika mengadaptasi dengan skala yang sama diharapkan juga untuk dapat mengikuti sesuai prosedur adaptasi skala.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Daftar Pustaka

Ahmad, T. (2009). *Pengantar Metode Penelitian.* Yogyakarta: Teras.

Akhtar, H. (2018). Prosedur Adaptasi Alat Ukur. Diakses dari https://www.semestapsikometrika.com/2018/10/prosedur-adaptasi-alat-ukur.html pada tanggal 29 April 2020.

Azhar, R., & Aprilia, E.D. (2018). Hubungan antara Kecerdasan Emosi dan Adaptabilitas Karir pada Sarjana di Banda Aceh. *Jurnal Psikologi Sains dan Profesi, Vol. 2, No. 2, : 174-178*

Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2015). *Dasar-dasar Psikometrika*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Badan Pusat Statistik. (2019). *Berita Resmi Statistik*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.

Fatmawiyati, Jati., dkk (2018). Adaptabilitas Karir. *Artikel.* Diakses dari https://www.researchgate.net/publication/329139758_ADAPTABILITAS_KARIR pada tanggal 1 Mei 2020.

Fuadi, A.R.N. (2020, 12 Januari). Wawancara Pribadi.

Mardiana. (2017). 63% Orang Indonesia Bekerja Tak Sesuai Jurusan. DetikFinance Diakses dari https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3620313/63-orang-indonesia-bekerja-tak-sesuai-jurusan pada tanggal 16 November 2019

Hamdani, T. (2020). Ujian CPNS Dibuka Hari Ini, Sudah Siap Belum?. Diakses dari https://finance.detik.com/cpns/d-4874122/ujian-cpns-dibuka-hari-ini-sudah-siap-belum pada tanggal 29 Januari 2020

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hardianto, Y., & Sucihayati, R.B. (2018). Hubungan Adversity Quotient dengan Career Adaptability pada Koas Angkatan 2015 Fkg "X" Di Rsgm. *Jurnal Psibernetika Vol.11 (2): 79-90*

Hidayat, Anwar. (2012). Uji Pearson Product Moment dan Asumsi Klasik. Diakses dari https://www.statistikian.com/2012/07/pearson-dan-asumsi-klasik.html pada tanggal 29 April 2020

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.*

Husna, H.A., & Mayangsari, M.D. (2017). Gambaran Adaptabilitas Karir pada Siswa dengan Gangguan Low Vision. *Jurnal Ecopsy, Volume 4 Nomor 2.*

Johnston, C.S. (2005). A systematic review of the Career Adaptability Literature and future Outlook. *Publication Jurnal of Career Assessment.*

Muhid. A. (2019). *Analisis Statistik edisi ke 2*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.

Mukhoyyaroh, T. (2014). Psikologi Keluarga. Surabaya: UINSA Press.

Nabilah, A., & Indianti, W. (2019). Peran Efikasi Diri dalam Keputusan Karier terhadap Hubungan antara Future Work Self dengan Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan Vol. 9, No. 2, 160-174*.

Priyatno, D. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20.* Yogyajarta: CV. Andi Offset.

Pusparisa, Y. (2019). Angka Pengangguran Lulusan Universitas Meningkat. Diakses pada tanggal 29 Januari 2020 dari https://katadata.co.id/infografik/2019/05/17/angka-pengangguran-lulusan-perguruan-tinggi-meningkat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Putra, A.N. (2016). *Hubungan antara Adversity Quotient dan Employability pada Mahasiswa Tingkat Akhir*. Skripsi. Tidak diterbitkan. Fakultas Psikologi. Universitas Sanata Dharma: Yogyakarta.

Qadri, A.J., Murkhana. (2017). Pengaruh Kepribadian Terhadap Keterikatan Karir yang Dimediasi oleh Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol. 3, No.2 hal: 36-46.*

Savickas M.L., & Porfeli, E.J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior 80 (2012) 661–673*

Siswoyo, Dwi. (2007). *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.

Stoltz, P.G. (2000). *Adversity Quotoient, Mengubah Hambatan Menjadi Peluang* (diterjemahkan oleh T Hermaya). Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Suheri. (2017). *Adversity Quotient di Pesantren.* Bondowoso: STAI At-Taqwa.

Tian, Yan., & Fan, Xiuzhen. (2014). Adversity Quotients, Environmental Variabels and Career Adaptability in Student Nurse. *Journal of Vocational Behavior, 85,hal 251-257.*

Upadianti, L.P.S., & Indrawati, E.S. (2018). Hubungan Antara Adversity Intelligence Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Departemen Teknik Perencanaan Wilayah Kota Dan Teknik Elektro Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati, Volume 7 Nomor 3, Halaman 111-120*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Widakdo, A. P., & Fajriyanthi. (2018). Pengaruh Hardiness dan Peer Attachment Terhadap Career Adaptability pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 7, pp. 58-80.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id