

**PENGARUH *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP KESIAPAN KERJA
MAHASISWA TINGKAT AKHIR FAKULTAS PSIKOLOGI
UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI



Oleh :

Rafif Miftakhul Abidin

17410155

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2021

**PENGARUH *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP KESIAPAN KERJA
MAHASISWA TINGKAT AKHIR FAKULTAS PSIKOLOGI
UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana
Psikologi (S.Psi)

Oleh :

Rafif Miftakhul Abidin

17410155

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA
TINGKAT AKHIR FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

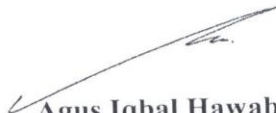
SKRIPSI

Oleh

Rafif Miftakhul Abidin
NIM. 17410155

Telah disetujui oleh



Dosen Pembimbing


Agus Iqbal Hawabi, M. Psi
NIP. 19880601 201903 1 009

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Siti Mahmudah, M.Si
19671029 199403 2 001

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA
TINGKAT AKHIR FAKULTAS PSIKOLOGI
UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

Telah dipertahankan di depan penguji

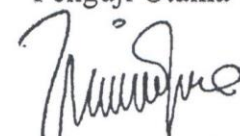
Pada tanggal 7 Juli 2021

Susunan Dewan Penguji


Dosen Pembimbing


Agus Iqbal Hawabi, M. Psi
NIP. 19880601 201903 1 009

Penguji Utama


Dr. Retno Mangestuti, M.Si
NIP. 19750220 200312 2 004

Ketua Penguji


Drs. H. Yahya, MA
NIP. 19660518 199103 1 004

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan



Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Tanggal, 26 Agustus 2021

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Siti Mahmudah, M. Si
19671029 199403 2 001

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rafif Miftakhul Abidin

NIM : 17410155

Judul Skripsi : "PENGARUH ADVERSITY QUOTIENT TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA TINGKAT AKHIR FAKULTAS PSIKOLOGI UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG"

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan yang tercantum sebagai bagian dari skripsi ini. Jika terdapat sebuah kutipan atau terbukti melakukan plagiasi maka bukan tanggung jawab dari dosen pembimbing maupun pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Malang, 7 Juli 2021



Rafif Miftakhul Abidin
17410155

MOTTO

“Berlomba-lomba dalam kerja keras agar menjadi yang terbaik. Demi kebahagiaan keluarga”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim,

Dengan rahmat Allah subhanahu wata'ala yang maha pengasih lagi maha penyayang, dengan ini, karya saya persembahkan untuk:

Ibu saya, ibu Widi Lestari yang telah mendoakan dan selalu memberikan semangat disaat saya kurang motivasi.

Ayah saya, bapak Zainal Abidin yang selalu bekerja dengan penuh semangat dan tanpa mengeluh untuk bisa membiayai saya hingga saya lulus kuliah dan mendoakan yang terbaik.

Sahabat-sahabat saya Hilya, Fina, Faizah, Zaujah, Sukarsa, dan Saroji, yang selalu suport dan memberikan semangat saat sedang suntuk dan menjadi pelipur lara saat menghadapi masalah. Terimakasih telah menjadi sahabatku hari ini dan selamanya.

Teman-teman Psikologi angkatan 2017 yang telah memberikan warna selama masa kuliah. Ada senang dan sedih yang akan menjadi cerita yang penuh makna. Terimakasih atas segala masukan dan pengalaman selama empat tahun ini sungguh tidak akan terlupakan

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, kebahagiaan, serta rizki yang barokah dalam menjalani kehidupan kalian.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat yang begitu berlimpah pada kita sehingga senantiasa diberikan kesehatan serta keberkahan dalam menjalani hidup. Sholawat dan salam tak lupa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari masa kejahiliahan kepada masa Islam, dari masa kelam kepada masa penuh cahaya iman.

Tak dapat dipungkiri bahwa dalam menyelesaikan penelitian ini penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan banyak terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Haris, M. Ag, selaku rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Dr. Siti Mahmudah, M. Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Jamaluddin, M.Si, selaku Ketua Jurusan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Agus Iqbal Hawabi, M. Psi, selaku dosen Pembimbing Skripsi I yang telah membimbing serta memberikan masukan saat saya mengalami kesulitan dalam menyusun skripsi.
5. Ibu Dr. Retno Mangestuti, M. Si, selaku dosen Pembimbing Skripsi 2 yang berkenan membimbing serta memberikan ilmu sehingga saya dapat menemukan solusi dalam menyusun skripsi ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada saya selama perkuliahan sehingga saya memiliki bekal ilmu dalam memasuki dunia kerja.
7. Kedua orang tua saya yang selalu mendoakan dan mendukung sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Sahabat-sahabat dan keluarga yang telah memeberikan support saat senang maupun duka
9. Seluruh teman-teman angkatan 2017 yang memberikan warna selama masa perkuliahan.
10. Seluruh staf dan karyawan Universitas Islam Negeri Maualan Malik Ibrahim Malnag yang telah membantu dalam masa perkuliahan sehingga dapat menyelesaikan skripsi.

Ketika penyusunan hingga skripsi ini selesai, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak terdapat kekurangan karena terbatasnya pengetahuan serta pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan berbagai saran dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan semua pihak khususnya dalam proses seleksi karyawan.

Malang, 7 Juli 2021

Penulis

Rafif Miftakhul Abidin

17410155

DAFTAR ISI

COVER	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	1
HALAMAN PENGESAHAN	2
LEMBAR PERNYATAAN	3
MOTTO	4
HALAMAN PERSEMBAHAN	5
KATA PENGANTAR	6
ABSTRAK	11
BAB I : PENDAHULUAN	14
A. Latar belakang	14
B. Rumusan Masalah	26
C. Tujuan Penelitian	26
D. Manfaat Penelitian	26
BAB II : KAJIAN TEORI	28
A. Kesiapan Kerja	28
1. Pengertian dan Definisi Kesiapan Kerja	28
2. Perspektif Psikologi Kesiapan Kerja	29
3. Teori Psikologi Kesiapan Kerja	30
4. Faktor-Faktor Kesiapan Kerja	31
5. Pengukuran Kesiapan Kerja	32
6. Kesiapan Kerja dalam Perspektif Islam	34
B. <i>Adversity Quotient</i>	35
1. Pengertian dan Definisi <i>Adversity Quotient</i>	35
2. Perspektif Psikologi <i>Adversity Quotient</i>	36
3. Teori Psikologi <i>Adversity Quotient</i>	37
4. Faktor-faktor <i>Adversity Quotient</i>	38
5. Pengukuran <i>Adversity Quotient</i>	42
6. <i>Adversity Quotient</i> dalam Perspektif Islam	43
C. Pengaruh <i>Adversity Quotient</i> terhadap Kesiapan Kerja	44

D. Kerangka Konseptual.....	47
E. Hipotesis Penelitian.....	48
BAB III : METODE PENELITIAN	49
A. Rancangan Penelitian	49
B. Identifikasi Variabel Penelitian	50
C. Definisi Operasional.....	50
D. Subjek Penelitian	52
E. Metode Pengumpulan Data.....	52
F. Teknik Analisis Data.....	64
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN.....	68
A. Tahap Persiapan	68
1. Penentuan Lokasi	68
2. Persiapan Alat Ukur	68
3. Gambaran Karakteristik Responden.....	71
B. Pelaksanaan Penelitian	72
1. Pengumpulan Data.....	72
2. Pelaksanaan Skoring.....	73
C. Uji Validitas dan Reliabilitas	74
1. Hasil Uji Validitas	74
2. Hasil Uji Reliabilitas	75
D. Hasil Uji Asumsi.....	77
E. Hasil Uji Deskriptif	79
F. Uji Hipotesa	87
G. Pembahasan.....	89
BAB V : PENUTUP	103
5.1 Kesimpulan.....	103
5.2 Saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Pengaruh <i>Adversitas Quotient</i> Terhadap Kesiapan Kerja.....	46
Gambar 4.1 Diagram Responden Berdasarkan Gender.....	69
Gambar 4.2 Diagram Responden Berdasarkan Keinginan Setelah Lulus.....	70
Gambar 4.3 Diagram Kategorisasi <i>Adversity Quotient</i>.....	88
Gambar 4.4 Diagram Kategorisasi Kesiapan Kerja.....	96

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Bobot Penilaian Skala <i>Likert</i>	52
Tabel 3.2 Rincian Aspek-aspek.....	52
Tabel 3.3 <i>Blueprint Adversity Quotient</i>	56
Tabel 3.4 <i>Blueprint Skala Kesiapan Kerja</i>	58
Tabel 3.5 Distribusi Aitem Valid <i>Adversity Quotient</i>	60
Tabel 3.6 Distribusi Aitem Valid Skala Kesiapan Kerja.....	60
Tabel 3.7 Kriteria Evaluasi Reliabilitas.....	61
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	62
Tabel 3.9 Rumus Kategorisasi <i>Adversity Quotient</i> dan Kesiapan Kerja..	64
Tabel 4.1 Persiapan Alat Ukur <i>Adversity Quotient</i>	67
Tabel 4.2 Persiapan Alat Ukur Kesiapan Kerja.....	68
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas <i>Adversity Quotient</i>	74
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas <i>Kesiapan Kerja</i>	74
Tabel 4.5 Uji Asumsi.....	75
Tabel 4.6 Uji Linieritas.....	77
Tabel 4.7 Uji Deskriptif <i>Adversity Quotient</i>	78
Tabel 4.8 Rumus Kategorisasi <i>Adversity Quotient</i>	79
Tabel 4.9 Prosentase Kategori <i>Adversity Quotient</i>	80
Tabel 4.10 Uji Deskriptif Kesiapan Kerja.....	82
Tabel 4.11 Rumus Kategorisasi Kesiapan Kerja.....	83
Tabel 4.12 Prosentase Kategori Kesiapan Kerja.....	84
Tabel 4.13 Uji Hipotesa.....	86

ABSTRAK

Abidin, Rafif Miftakhul. 2021. Pengaruh *Adversity Quotient* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2017. Skripsi. Jurusan Psikologi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dosen Pembimbing: Agus Iqbal Hawabi, M.Psi

Adversity quotient atau dikenal sebagai kecerdasan adversitas yang berkaitan dengan daya juang individu terhadap persoalan hidup yang dihadapi berkaitan dengan kesiapan kerja mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2017.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel berdasarkan sampel dari keseluruhan populasi, dengan jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 64 orang mahasiswa tingkat akhir fakultas Psikologi yang sedang mengerjakan skripsi, dan sedang berkerja atau berencana untuk kerja. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang diteliti yaitu *adversity quotient* sebagai variabel independen dan kesiapan kerja sebagai variabel dependen. Yang diukur dengan menggunakan instrumen skala *adversity quotient* dan skala kesiapan kerja. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana.

Hasil dari penelitian ini adalah tingkat *adversity quotient* termasuk kategori sedang dengan prosentase sebesar 45% dan pada kesiapan kerja juga berada pada kategori sedang dengan prosentase sebesar 41%. Secara simultan diperoleh hasil dari analisis regresi linier sederhana bahwa terdapat pengaruh antara *adversity quotient* dan kesiapan kerja yang dilihat berdasarkan skor signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan besar derajat hubungannya sebesar 0,725 berarti berkorelasi kuat.

Kata Kunci : *Adversity Quotient*, Kesiapan Kerja, Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UIN Malang Angkatan 2017

ABSTRACT

Abidin, Rafif Miftakhul. 2021. The effect of Adversity Quotient on final year student work readiness of the Psychology faculty of UIN Maulana Malik Ibrahim Malang class of 2017. Thesis. Department of Psychology. Faculty of Psychology. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang. Supervisor: Agus Iqbal Hawabi, M.Psi

The adversity quotient or known as adversity intelligence is related to the individual's fighting power to the problems of life faced in relation to student work readiness in facing the world of work. Based on the description of the problem above, the purpose of this study is to determine the effect of the adversity quotient on the work readiness of final year students of the Psychology Faculty of UIN Maulana Malik Ibrahim Malang class of 2017.

This study uses a quantitative approach. Sampling is based on a sample of the entire population, with the number of respondents in this study as many as 64 final year students of the Psychology faculty who are working on a thesis, and are working or planning to work. In this study, there are two variables studied, namely adversity quotient as an independent variable and job readiness as the dependent variable. Which is measured using the adversity quotient scale and work readiness scale. The analysis used is simple linear regression analysis.

The results of this study are the level of adversity quotient is in the medium category with a percentage of 45% and job readiness is also in the medium category with a percentage of 41%. Simultaneously, the results from simple linear regression analysis showed that there was an influence between adversity quotient and job readiness which was seen based on a significance score of $0.00 < 0.05$ and a large degree of relationship of 0.725 which means a strong correlation.

Keywords: Adversity Quotient, Job Readiness, Final Year Students of the Faculty of Psychology UIN Malang Class of 2017

نبذة مختصرة

عابدين ، رفيف مفتخول. 2021. تأثير حاصل الشدائد على جاهزية عمل الطلاب في السنة النهائية لكلية علم النفس في جامعة لندن مولانا مالك إبراهيم مالانج دفعة 2017. أطروحة. قسم علم النفس. كلية علم النفس. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية في مالانج. المشرف: Agus Iqbal Hawabi ،M.Psi

يرتبط حاصل الشدائد أو المعروف باسم ذكاء الشدائد بالقدرة القتالية للفرد بمشاكل الحياة التي يواجهها فيما يتعلق باستعداد الطالب للعمل في مواجهة عالم العمل. بناءً على وصف المشكلة أعلاه ، فإن الغرض من هذه الدراسة هو تحديد تأثير حاصل الشدائد على جاهزية العمل لطلاب مولانا مالك إبراهيم مالانج فئة UIN 2017 السنة النهائية في كلية علم النفس في

تستخدم هذه الدراسة نهجا كميا. يعتمد أخذ العينات على عينة من السكان بالكامل ، حيث يصل عدد المستجيبين في هذه الدراسة إلى 64 طالباً في السنة النهائية من كلية علم النفس يعملون على أطروحة ويعملون أو يخططون للعمل. في هذه الدراسة ، هناك متغيرين تمت دراستهما ، وهما حاصل الشدائد كمتغير مستقل والاستعداد للعمل كمتغير تابع. والتي يتم قياسها باستخدام مقياس حاصل الشدائد ومقياس الجاهزية للعمل. التحليل المستخدم هو تحليل انحدار خطي بسيط.

وخلصت هذه الدراسة إلى أن مستوى حاصل الشدائد في الفئة المتوسطة بنسبة 45% والجاهزية الوظيفية أيضا في الفئة المتوسطة بنسبة 41%. في الوقت نفسه ، أظهرت نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط أن هناك تأثيراً بين حاصل الشدائد والاستعداد الوظيفي الذي تم ملاحظته بناءً على درجة معنوية $0.05 > 0.00$ ودرجة كبيرة من العلاقة 0.725 مما يعني وجود ارتباط قوي.

الكلمات الرئيسية: حاصل الشدائد ، الاستعداد الوظيفي ، طلاب السنة النهائية لكلية علم النفس فئة UIN Malang 2017

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Mahasiswa merupakan kelompok individu yang berpengetahuan dan berketerampilan yang sedang menempuh pendidikan tinggi (Habibah & Istichomaharani, 2016, p. 1). Selain itu mahasiswa juga dipandang sebagai bagian dari masyarakat yang intelek dan mampu berperan secara profesional dan proporsional dalam dunia kerja dan dalam bersosialisasi dengan masyarakat secara umum (Cahyono, 2008, pp. 32-34). Pandangan tersebut memunculkan harapan dalam masyarakat bahwa mahasiswa mampu memberikan perubahan dan dampak positif dimasa depan sebagai pemimpin yang dapat mewakili masyarakat secara umum (Dera et al., 2017, pp. 164-165). Perspektif positif yang muncul di masyarakat secara tidak langsung menciptakan peran mahasiswa dalam masyarakat. Adapun tiga peran mahasiswa dalam masyarakat yaitu (1) *agent of change*: mahasiswa sebagai gerakan perubahan dalam masyarakat, (2) *social control*: mahasiswa menjadi jembatan antara masyarakat dan pemerintah, dan (3) *iron stock*: mahasiswa sebagai pribadi yang tangguh dan pantang menyerah serta berkepribadian yang baik sebagai sosok pemimpin masa depan (Habibah & Istichomaharani, 2016, pp. 2-6). Peran mahasiswa tersebut

dibentuk melalui dinamika dalam masyarakat, salah satunya pendidikan perguruan tinggi.

Pendidikan tinggi memiliki peran penting dalam membentuk peran mahasiswa dalam masyarakat (Manurung & Rahmadi, 2017, p. 41). Pendidikan tinggi juga berperan sebagai pilar pembentukan peradaban suatu bangsa (Susanti, 2013, p. 480). Semakin baik kualitas pendidikan suatu bangsa maka semakin maju pula peradaban dari bangsa tersebut (Bustami et al., 2015, p. 171). Hal tersebut sesuai dengan yang tercantum dalam Undang-undang nomor 12 tahun 2012 pasal 5 mengenai tujuan perguruan tinggi, menyebutkan bahwa salah satu tujuan dari perguruan tinggi adalah menghasilkan lulusan yang menguasai cabang ilmu pengetahuan dan teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa. Berdasarkan undang-undang tersebut fokus utama dalam pendidikan tinggi adalah untuk mendorong peserta didik untuk melakukan perubahan dalam hidupnya, melatih kepercayaan diri, mengasah rasa ingin tahu, dan juga meningkatkan pengetahuan serta keterampilan mahasiswa sehingga dapat meningkatkan kualitas hidupnya (Saleh, 2014, pp. 110-112). Salah satu upaya nyata dalam mencetak lulusan yang mampu memenuhi kebutuhan nasional adalah banyaknya lulusan yang siap secara *soft skill* dan *hard skill* dalam melaksanakan tugas di berbagai pekerjaan (Ratnawati, 2016, pp. 13-14). Penjelasan tersebut mengindikasikan adanya tuntutan-tuntutan masyarakat terhadap mahasiswa yang telah lulus, khususnya pada jenjang S1.

Salah satu tuntutan masyarakat kepada seorang sarjana adalah kesiapan dalam memasuki dunia kerja yang profesional dengan pengetahuan dan keterampilan yang mumpuni (Agustin, 2012, pp. 2-3). Pengetahuan dan keterampilan ini sering menjadi tolak ukur dalam melakukan seleksi karyawan ataupun tenaga kerja lainnya, semakin banyak kompetensi yang dimiliki sesuai dengan bidang pekerjaan yang ingin digeluti maka individu tersebut dikatakan pribadi yang unggul dalam konteks keprofesian (Shakir, 2009, pp. 310-314).

Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh lulusan perguruan tinggi terkait pengetahuan, keterampilan, dan tingkah laku antara lain; (1) keterampilan interpersonal dan intrapersonal, (2) kreatif dan inovatif, (3) berpikir kritis dan dapat menemukan solusi dari permasalahan, (4) etika kerja dan bertanggung jawab, (5) *core knowledge* dan *core standards*, (6) keterampilan komunikasi, (7) teknologi, (8) adaptasi dan pembelajaran seumur hidup, (9) pengadaan lapangan pekerjaan, (10) *teamwork* dan kerjasama, dan (11) kesadaran sosial (Mishkind, 2014, pp. 1-26). Hal tersebut juga berlaku terhadap lulusan strata 1 Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim. Kebutuhan akan sarjana Psikologi sangatlah dibutuhkan dalam berbagai bidang (Manara, 2014, pp. 37-39), sehingga kebutuhan sumber daya manusia dengan lulusan pendidikan tinggi perlu sepadan agar lulusan strata 1 dari berbagai bidang dapat terserap dengan baik.

Sebagaimana pendapat dari Nurendra (2016, pp. 15-16) dan Ratnaningsih (2015, pp. 21-24) bahwa terdapat kecenderungan mahasiswa

siap untuk bekerja meskipun ketika bekerja belum mampu memberikan performa yang terbaik. Selain itu mereka berpendapat bahwa tuntutan pekerjaan serta tanggung jawab tiap jabatan atau posisi akan memaksa individu untuk dapat melakukan pekerjaan tersebut meskipun di luar bidang yang mereka geluti dalam hal ini jurusan ketika kuliah. Sebagaimana pendapat Yusuf (2018, pp. 24-26) bahwa suatu jabatan tertentu akan memaksa individu untuk beradaptasi dan memberikan performa kerja yang sesuai jabatan serta bidang pekerjaannya. Selain itu terdapat mahasiswa yang menyatakan bahwa belum siap untuk memasuki dunia kerja disebabkan kurangnya keterampilan yang dimiliki sehingga variasi pekerjaan yang dapat digeluti menjadi sempit, selain itu kekhawatiran akan dunia kerja (Rachmady & Aprilia, 2018; Rosliani & Ariati, 2016) juga menjadi faktor yang menyebabkan mereka tidak siap, meskipun keadaan memaksa mereka untuk dapat melakukan suatu pekerjaan sebagaimana tanggung jawab tiap jabatan atau posisi mereka. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmady dan Aprilia (2018, pp. 54-60), serta penelitian yang dilakukan oleh Rosliani dan Ariati (2017, pp. 744-749).

Berbagai program ataupun kegiatan-kegiatan telah banyak tersedia di lingkungan kampus maupun di luar lingkungan kampus sebagai upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan kesiapan kerja mahasiswa (Krisnamurti, 2017; Puspa & Permatasari, 2020; Setyaningrum et al., 2018). Ketika mahasiswa berada dalam lingkungan kampus terdapat berbagai

macam mata kuliah yang berkaitan dengan pekerjaan yang akan digeluti mahasiswa sesuai dengan bidangnya selain itu, aktif dalam organisasi ataupun komunitas, dan beragam *event* juga menjadi penunjang kesiapan kerja mahasiswa di dalam kampus (Setyaningrum et al., 2018, pp. 27-33). Adapun kegiatan lain yang dapat membantu mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja di luar kampus dengan cara mengikuti kegiatan *volunteer*, magang, kerja paruh waktu, mengikuti pelatihan atau kursus yang sesuai dengan minat dan bakat mahasiswa.

Tidak hanya faktor keaktifan mahasiswa dalam kegiatan-kegiatan di dalam atau di luar kampus yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Melainkan pengaruh kondisi lingkungan juga berpotensi menghambat kesiapan kerja mahasiswa. Salah satunya adalah pandemi COVID 19 yang kini melanda dunia. Berbagai sektor telah terdampak pandemi ini, salah satunya adalah sektor ekonomi. Hanoatubun (2020, pp. 147-152) berpendapat bahwa dampak nyata dari virus Corona, pada sektor investasi, perdagangan, usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM). Hal tersebut mengindikasikan bahwa akan adanya perubahan pola kerja dalam berbagai bidang hingga lapangan pekerjaan yang akan berubah. Salah satu perubahan yang terjadi pasca COVID-19 adalah semakin maraknya penggunaan media sosial dalam bekerja serta upaya komputerisasi dalam berbagai bidang pekerjaan (Awali, 2020; Wijoyo & Widiyanti, 2020). Indikasi tersebut menjadi tantangan baru bagi lulusan sarjana yang bertepatan dengan pandemi COVID-19. Sebagaimana rekapitulasi dampak

dari COVID-19 oleh Kementerian Keuangan (2020) bahwa (1) terdapat 1,5 juta karyawan yang di PHK, (2) *Purchasing Managers Index* (PMI) berada di level 45,3%, (3) lebih dari 10 ribu penerbangan domestik serta lebih dari 1000 penerbangan internasional dibatalkan, (4) kehilangan pendapatan dari sektor pelayanan afiasi, (5) jumlah turis hanya mencapai 6.800 per hari, (6) menurunnya tingkat okupansi pada 6.000 hotel, (7) turunnya impor sebanyak 3,7%, (8) dan terjadinya inflasi sebesar 2,96% (Indrawati, 2020). Kondisi tersebut menjadi tantangan bagi sarjana pasca COVID-19, sehingga kedepannya dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Caballero dan Walker (2010, pp. 13-25) bahwa perusahaan memiliki kriteria individu yang spesifik untuk bekerja yang dilihat dari kemampuan individu dalam memajukan suatu karir. Selain itu Jackson (2010, pp. 30-58) juga berpendapat bahwa perusahaan akan lebih memilih calon karyawan yang dapat meningkatkan kinerja dan berinovasi dalam perusahaan. Sehingga tak jarang banyak perusahaan menolak lulusan dari perguruan tinggi, hal ini disebabkan oleh anggapan perusahaan bahwa *fresh graduate* kurangnya keahlian dan kompetensi yang memadai yang sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan dalam jabatan tertentu (Wibowo, 2016, pp. 178-179). Hal ini menunjukkan bahwa berbagai instansi pemerintah maupun swasta mengharapkan calon karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas merupakan karyawan yang memiliki kesiapan kerja yang baik, memiliki keterampilan

serta pengetahuan yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan berbagai perubahan di dunia yang terus berkembang (Sidi, 2001).

Selain dari faktor lingkungan terdapat beberapa faktor lain yang berperan dalam kesiapan kerja mahasiswa. Untuk menghadapi dunia kerja mahasiswa dituntut untuk memiliki orientasi masa depan yang jelas dan spesifik (Kendhawati & Jatnika, 2001). Mahasiswa yang memiliki tujuan yang jelas dalam memilih dan menggeluti suatu pekerjaan merupakan salah satu faktor yang penting dalam kesiapan kerja, sebab tanpa tujuan yang jelas tentunya akan menghambat mahasiswa dalam memaksimalkan potensi yang dimilikinya (Agusta, 2014, p. 134). Segala potensi yang dimiliki mahasiswa tentu akan menunjang dalam menghadapi dunia namun acapkali mahasiswa memerlukan bantuan dan bimbingan dalam memaksimalkan potensi tersebut sebagaimana yang disampaikan oleh Papalia, Olds dan Feldman (2009) bahwa perkembangan mahasiswa ditandai dengan pencarian jati diri, munculnya pengaruh dari lingkungan yang signifikan, serta membuat keputusan terkait pekerjaan yang ingin digeluti. Selain bimbingan yang diberikan pihak kampus, mahasiswa tindakan nyata sebagai bentuk usaha dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.

Kesiapan kerja mahasiswa merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi yang dilamar, sebagaimana yang disampaikan oleh Donald, Baruch, & Ashleigh (2019, p. 1) bahwa individu yang siap untuk dipekerjakan merupakan hal yang kritis bagi seseorang dalam pasar tenaga kerja. Jackson (2010, p. 29) berpendapat bahwa salah satu yang

menjadi daya tarik terbesar dalam pasar tenaga kerja adalah lulusan universitas dimana individu tersebut telah dibimbing dan dibina selama perkuliahan untuk meningkatkan kesiapan kerja. Kesiapan kerja yang dimaksud adalah kemampuan individu dalam menjaga pekerjaan yang dimilikinya dan mendapatkan pekerjaan yang diinginkannya (Rothwell & Arnold, 2007, pp. 23-26). Namun tak jarang yang terjadi adalah kurangnya kesiapan mahasiswa dalam bekerja ketika lulus sebagai sarjana khususnya sarjana Psikologi. Sebagaimana hasil dari wawancara dari beberapa mahasiswa Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang saat ini sedang menempuh tugas akhir yaitu skripsi, bahwa banyak mahasiswa tidak memiliki kesiapan kerja yang baik. Ada pendapat lain yang serupa, menyatakan bahwa kesiapan kerja berkaitan dengan kesenjangan kompetensi yang dimiliki dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh pekerjaan tertentu. Terkait dengan kesiapan kerja mahasiswa.

Sebagaimana hasil wawancara pada salah satu mahasiswa tingkat Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang (hasil wawancara dengan Afyah Maspeke, 10 Juni 2020) bahwa, kesiapan kerja selayaknya dibangun dan disiapkan ketika menjadi mahasiswa, ketika menjadi mahasiswa banyak kegiatan yang bisa dilakukan seperti, membuka usaha sendiri, panitia *event*, aktif organisasi dan komunitas. Pernyataan serupa juga disampaikan oleh mahasiswa tingkat akhir lainnya (hasil wawancara dengan Mavirda, 10 Juni 2020) bahwa ketika sudah berada pada lingkungan kerja mahasiswa akan dipaksa untuk memenuhi segala tugas yang diberikan

meskipun kompetensi untuk menyelesaikan tugas tersebut belum terpenuhi. Berbeda dengan pernyataan Kurniani (hasil wawancara dengan Kurniani Nuzuliyah, 10 Juni 2020) yang menyatakan harus siap untuk memasuki dunia kerja sebab pekerjaan tidak menunggu mahasiswa siap bekerja. Beberapa pernyataan yang telah disampaikan oleh beberapa mahasiswa tingkat akhir fakultas Psikologi mengindikasikan kesenjangan dengan indikator mahasiswa yang memiliki kesiapan kerja.

Adapun beberapa indikator mahasiswa yang memiliki kesiapan kerja yaitu; (1) Karakteristik pribadi, yang artinya bahwa mahasiswa memiliki kematangan terkait ketahanan diri, mampu mengarahkan diri, serta mampu mengembangkan diri. (2) Ketajaman organisasi, mahasiswa dapat berkerja sama, memiliki kedewasaan diri, bersikap profesional serta memiliki etika kerja. (3) Kompetensi kerja, mahasiswa memiliki motivasi kerja, solutif, berpikir kritis, serta inovatif dalam bekerja. (4) Kecerdasan sosial, mahasiswa mampu bersosialisasi serta beradaptasi pada lingkungan kerja yang baru, dengan memiliki kemampuan interpersonal yang mumpuni (Cabellero & Walker, 2010, pp. 2-5).

Berdasarkan beberapa pendapat dari mahasiswa tingkat akhir, permasalahan yang terjadi saat ini adalah kurangnya kesiapan mahasiswa tingkat akhir dalam menghadapi dunia kerja, yang cukup berperan dalam kesiapan kerja mahasiswa adalah daya juang yang ditunjukkan usaha-usaha dalam mempersiapkan diri. Dampak dari ketidaksiapan kerja mahasiswa tingkat akhir adalah memperkecil kesempatan mahasiswa untuk dapat

diterima pada bidang pekerjaan yang diinginkannya. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nadziri (2018, p. 11) bahwa kurangnya kesiapan dalam menghadapi dunia kerja memunculkan kecemasan akan masa depan (Putri & Febriyanti, 2020, pp. 168-169). Selain itu Beiter dkk. (2015, pp. 93-94) menyebutkan bahwa mahasiswa tingkat akhir memiliki tingkat kecemasan dalam menghadapi dunia kerja lebih tinggi yang berkaitan dengan rencana setelah kelulusan dan terkait pekerjaan yang akan digeluti setelah mendapat gelar sarjana. Pendapat tersebut mengindikasikan bahwa mahasiswa tingkat akhir memerlukan usaha dan keinginan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Usaha yang dimaksud merupakan langkah yang diambil oleh seorang individu dengan gigih untuk mewujudkan gagasan, ide, cita-cita, dan keinginan yang telah direncanakan sebelumnya (Stoltz, 2000, p. 75). Stoltz (2000, p. 78) menyebut usaha yang dilakukan individu dengan gigih untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebagai *adversity quotient* atau kecerdasan adversitas. *Adversity quotient* (AQ) adalah sebuah konsep yang bertujuan untuk memahami dan meningkatkan berbagai bentuk kesuksesan. AQ merupakan sebuah ukuran dalam mengukur daya juang individu dalam merespon kesulitan, dan serangkaian peralatan yang bersifat saintifik untuk memperbaiki respon yang ditunjukkan terhadap kesulitan dan meningkatkan efektifitas dan profesionalisme diri (Agusta, 2014, p. 134). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rachmady dan Aprilia (2018, pp. 57-58) terkait hubungan *adversity quotient* dengan kecemasan

menghadapai dunia kerja, dan mendapatkan hasil bahwa jika tingkat *adversity quotient* semakin tinggi maka kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa akan semakin rendah. Pada penelitian yang dilakukan oleh Agustina dan Komalasari (2014, pp. 213-214) yang berkaitan dengan kecerdasan adversitas berdasarkan *gender* dan mendapatkan hasil bahwa baik laki-laki ataupun perempuan cukup cerdas dalam mengubah kesulitan menjadi peluang.

Ada juga penelitian terkait empati, persahabatan dan kecerdasan adversitas mahasiswa yang sedang menyusun skripsi yang dilakukan oleh Fauziah (2014, pp. 88-90) dan menyimpulkan bahwa dengan pengembangan interaksi sosial, mahasiswa secara tidak langsung belajar untuk menempatkan diri dalam suatu persoalan, jalinan persahabatan memunculkan kehangatan, dukungan, dan pelajaran dari suatu kesalahan serta pengalaman baru untuk dapat menghadapi tantangan yang akan dihadapi dikemudian hari. Sebagaimana yang disampaikan oleh beberapa mahasiswa dan alumni dalam wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, bahwa sebagian besar mahasiswa mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang memberikan pengaruh besar pada kesiapan kerja mahasiswa adalah daya juang. Berdasarkan paparan diatas dapat diketahui bahwa *adversity* merupakan salah satu faktor yang berperan dalam kesiapan kerja mahasiswa dalam memasuki dunia kerja kedepannya.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang memiliki tema yang hampir sama dengan tema pada penelitian ini yaitu, penelitian yang

dilakukan oleh Aprilia dan Arfina (2020, pp. 84-87) yang berjudul “*Adversity Quotient and Employability in Fresh Graduate*”, dimana responden pada penelitian tersebut merupakan sarjana yang baru menyelesaikan pendidikan tinggi strata 1, dan mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara adversity quotient dengan kesiapan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hanifa (2017, pp. 29-31) yang berjudul “*Emotional Quotient dan Adversity Quotient Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja*” dan mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan pada ketiga variabel tersebut, serta terdapat hubungan yang negatif antara variabel kecerdasan emosi dengan kecemasan menghadapi dunia kerja, begitu juga pada variabel kecerdasan adversitas terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja. Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah peneliti paparkan, dapat peneliti sampaikan bahwa terdapat kesenjangan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan saat ini dalam hal, perbedaan karakteristik responden, tempat pelaksanaan, serta keadaan saat ini yang sedang terdapat pandemi COVID-19 diseluruh dunia.

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Psikologi UIN Malang. Dengan subjek mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UIN Malang yang saat ini sedang menyusun skripsi dan selanjutnya akan memasuki dunia kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti paparkan diatas, berikut rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Berapa tingkat kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UIN Malang?
- b. Berapa tingkat *adversity quotient* mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UIN Malang?
- c. Bagaimana pengaruh *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja mahasiswa akhir Psikologi UIN Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat peneliti sebutkan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Mengetahui tingkat kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UIN Malang?
- b. Mengetahui tingkat *adversity quotient* mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UIN Malang?
- c. Mengetahui pengaruh *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UIN Malang?

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini dapat peneliti sampaikan beberapa manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam kajian keilmuan Psikologi khususnya dalam kajian Psikologi Industri dan Organisasi
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu pendukung penelitian selanjutnya yang berkenaan dengan kesiapan kerja dan *adversity quotient*

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu alasan dalam menyiapkan mahasiswa Psikologi UIN Malang siap secara mental, *skill*, dan daya juang yang baik ketika memasuki dunia kerja.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kesiapan Kerja

1. Pengertian dan Definisi Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan sebutan yang terdiri dari dua kata, yaitu kesiapan kerja. Kesiapan kerja berasal dari ungkapan dalam bahasa Inggris yang berbunyi *workreadiness* yang memiliki arti kesiapan kerja. Menurut KBBI, kesiapan dapat diartikan sebagai keadaan siap. Kerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah; mata pencaharian. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan suatu kondisi siap seorang individu secara fisik dan mental untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan atau untuk mendapatkan pekerjaan.

Kesiapan kerja merupakan suatu kemampuan individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan tanpa mengalami kesulitan dan hambatan dengan hasil maksimal berdasarkan target yang telah ditentukan (Sofyan, 1991, p. 17). Sedangkan Fitriyanto (Fitriyanto, 2006, pp. 9-11) berpendapat bahwa kesiapan kerja merupakan kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan.

Sejalan dengan pendapat Sofyan dalam Nur'aini dan Nikmah (2019, p. 252) berpendapat bahwa kesiapan kerja merupakan tahapan-tahapan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh individu tanpa melakukan suatu kesalahan yang berarti

2. **Perspektif Psikologi Kesiapan Kerja**

Kesiapan (*readiness*) didasarkan pada kepuasan individu dalam melakukan pendayagunaan satuan pengantar (*conducting unit*), setiap unit memberikan dorongan dalam bertindak dan berperilaku (Yudhawati & Haryanto, 2011, p. 50). Berbeda dengan pendapat dari Makki *et.al* (2015, pp. 1007-1008) kesiapan kerja merupakan *skill*, *knowledge*, dan *attitude* yang menjadi dorongan bagi mahasiswa dalam memaksimalkan usaha memenuhi tujuan atau target pencapaian perusahaan. Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat Caballero, Walker, dan Fuller-Tyszkiewicz dalam Siswanti (2019, pp. 18-19) bahwa *work readiness* merupakan sikap dan atribut yang melekat pada lulusan dalam hal ini sarjana, yang menjadi sebab lulusan-lulusan tersebut siap untuk bekerja dengan baik di tempat kerja mereka.

Sehingga dapat diketahui bahwa teori kesiapan kerja dapat menjelaskan mengenai kondisi psikologis individu terkait indikasi-indikasi bahwa individu tersebut memiliki kemampuan yang mumpuni untuk mempertahankan pekerjaannya atau untuk mendapatkan pekerjaannya. Kesiapan kerja individu dapat dicapai

bilamana individu tersebut memperkuat atribut-atribut psikologis dalam dirinya yang dapat membantunya dalam mempertahankan pekerjaan atau memperoleh pekerjaan (Cabellero & Walker, 2010).

Berdasarkan beberapa pendapat dari berbagai tokoh dapat diketahui bahwa kesiapan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mendukung mahasiswa dalam melakukan pekerjaannya, yang berkaitan dengan keterampilan-keterampilan tertentu, serta kemampuan adaptasi dalam situasi kerja tertentu.

3. Teori Psikologi Kesiapan Kerja

Pool dan Seweell (2007, p. 80) berpendapat bahwa kesiapan kerja merupakan dampak dari penguasaan keahlian tertentu, berkepribadian yang sesuai dengan *work environment*, berpengetahuan yang luas, bersikap *open minded* sehingga mudah beradaptasi dalam pekerjaannya. Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat Ward dan Riddle (2002, pp. 2-3), bahwa kesiapan kerja merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam beradaptasi dan menemukan perannya dalam menjalankan pekerjaan yang dibutuhkan dan dikehendakinya. Pendapat lain mengatakan bahwa kesiapan kerja terpusat pada sifat-sifat dalam diri individu yang berkaitan dengan sifat pekerja dan mekanisme pertahanan diri, tidak hanya berkaitan dengan mendapatkan pekerjaan melainkan untuk mempertahankan pekerjaan tersebut (Brady, 2010).

4. Faktor-Faktor Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja (*work readiness*) dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain sebagai berikut (Winkel & Hastuti, 2005, pp. 95-101):

1. Tingkat intelegensi atau kecerdasan

Kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik yang berkenaan dengan kemampuan otak dalam mengolah informasi.

2. Minat

Kecenderungan seorang individu dalam menekuni sesuatu yang memberikan kepuasan ketika melakukannya.

3. Pengetahuan dan pengalaman

Penguasaan terhadap suatu pekerjaan yang diperoleh berdasarkan sumber-sumber bacaan dan pengalaman suatu pekerjaan

4. Kebugaran jasmani

Karakteristik yang dimiliki individu yang berbentuk atribut fisik, seperti tinggi badan, panjang rambut, penglihatan yang baik, berpenampilan baik atau kurang baik, dan lain sebagainya.

5. Sifat Kepribadian

Atribut psikologis yang dimiliki seorang individu yang berkaitan dengan pekerjaan tertentu seperti, sopan, sabar, tekun, pekerja keras, tegas, dan lain sebagainya,

6. Nilai-nilai kehidupan

Nilai-nilai kehidupan yang dipegang teguh oleh individu akan mempengaruhi jenis pekerjaan yang dipilihnya, sehingga akan berdampak pada pencapaian kerja individu tersebut.

5. Pengukuran Kesiapan Kerja

Berdasarkan pendapat dari Caballero, Walker, dan Tyszkiewics (2011, pp. 46-49) aspek-aspek dari kesiapan kerja (*work readiness*) meliputi:

1. Karakteristik Pribadi

Dimensi ini ditunjukkan dengan kematangan individu yang terdiri dari memiliki ketahanan diri, dapat mengarahkan diri, pengetahuan diri, dan mampu mengembangkan diri. Dengan kematangan pribadi yang baik akan mempengaruhi kedewasaannya saat berada di dunia kerja.

2. Ketajaman Organisasi

Dimensi ini ditunjukkan pada sikap individu dalam *setting* organisasi yang berkaitan dengan motivasi berkerja sama, kedewasaan, memiliki kesadaran

berorganisasi, bersikap profesional dan memiliki etika kerja, tanggung jawab sosial, serta memiliki sikap kerja. Ketika di dalam dunia kerja, organisasi merupakan komponen yang tidak dapat dipisahkan sehingga ketajaman organisasi merupakan atribut yang perlu dimiliki saat mempersiapkan diri memasuki dunia kerja.

3. Kompetensi Kerja

Dimensi ini ditunjukkan dengan sikap motivasi kerja, memecahkan masalah (solutif), berpikir kritis, inovatif atau berpikir kreatif. Individu yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang ingin ditekuni akan memudahkannya dalam memperoleh pekerjaan sehingga dapat bekerja dengan baik dan memenuhi tugas-tugas yang diberikan.

4. Kecerdasan Sosial

Dimensi ini ditunjukkan dengan pribadi individu ketika berhubungan sosial dengan masyarakat di lingkungan yang berbentuk kerja sama tim, kemampuan bersosialisasi, kemampuan beradaptasi, serta keterampilan interpersonal. Cabbalero, Walker, dan Fuller-Tyskiewicz (2011) berpendapat bahwa dalam dunia kerja kecerdasan sosial sangat dibutuhkan sebab ketika bekerja akan dibiasakan bekerja dalam tim, antar

satu bidang dengan bidang lainnya saling berkaitan dengan tujuan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan efisien dan efektif.

6. Kesiapan Kerja dalam Perspektif Islam

Pentingnya atribut kesiapan kerja dalam diri individu telah diterangkan dalam firman Allah SWT yang berbunyi:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ
عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya : “Dan sungguh, Kami telah memuliakan anak-cucu Adam, dan Kami angkut mereka di darat dan di laut, dan Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna.” (QS. Al-Isra’ 17: Ayat 70)

Berdasarkan ayat diatas dapat penulis sampaikan bahwa Allah SWT telah menjanjikan rezeki kepada manusia dari darat maupun lautan. Sehingga sudah menjadi kewajiban setiap manusia untuk terus berusaha dan memantaskan diri untuk menjemput dan menerima rezeki yang telah Allah berikan. Adapun firman Allah SWT lainnya yaitu :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ ۗ وَاللَّيْسَ لَهَا دَٰءٌ فَيَتَّبِعُكُم بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang

mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah 9: Ayat 105)

Dalam ayat ini dijelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan seluruh manusia termasuk Rosul-Nya untuk bekerja. Sebab apa yang manusia kerjakan selama berada di dunia akan dimintai pertanggung jawaban oleh Allah SWT di akhirat nanti. Sehingga sudah menjadi suatu keharusan bagi setiap manusia untuk mempersiapkan diri untuk bekerja dengan baik, dan dengan bekerja manusia telah berikhtiar untuk mendapatkan rezeki darinya.

B. *Adversity Quotient*

1. Pengertian dan Definisi *Adversity Quotient*

Adversity Quotient yang memiliki arti bahasa Indonesia sebagai kecerdasan adversitas terdiri dari dua kata yaitu kecerdasan dan adversitas. Berdasarkan KBBI kecerdasan merupakan kesempurnaan perkembangan akal budi (seperti kepandaian, ketajaman pikiran), sedangkan adversitas diartikan sebagai ketangguhan menghadapi tantangan. Bila dilihat dalam kamus Thesaurus mengartikan *adversity* sebagai nasib atau nasib yang merugikan atau tidak menguntungkan; kondisi yang ditandai dengan kemalangan, bencana, atau kesusahan. Sho’imah (2010, p. 24) berpendapat bahwa AQ merupakan hasil dari kemampuan berpikir, mengelola, dan melakukan tindakan yang membentuk pola kognitif

dan berwujud perilaku berdasarkan stimulus yang berupa masalah atau peristiwa-peristiwa dalam kehidupan.

Menurut Stoltz (2000, p. 3) bahwa AQ merupakan kemampuan individu dalam mengendalikan dan memanfaatkan hambatan menjadi sebuah peluang untuk berhasil mencapai tujuan (Shohib, 2013, p. 34). Sehingga seseorang yang memiliki tingkat AQ tinggi akan mampu menghadapi masalah yang muncul dalam hidupnya dan menjadikan masalah tersebut menjadi sebuah peluang untuk mencapai tujuan yang dikehendakinya (Ummah, 2018, p. 18).

2. Perspektif Psikologi *Adversity Quotient*

Kesuksesan merupakan suatu kondisi yang telah ditentukan oleh tiap individu dengan perencanaan serta sebagai tujuan untuk dicapai. Kesuksesan tersebut dapat diprediksi berdasarkan cara individu memberikan respon terhadap kesulitan yang ada. AQ merupakan suatu gagasan dan juga ukuran yang memiliki makna dalam seperangkat instrumen sebagai upaya untuk mendorong individu agar tetap memiliki daya juang yang baik dalam menghadapi dunia yang penuh dengan persoalan dan tantangan (Stoltz, 2000, p. 90). Dalam ilmu Psikologi dikenal sebagai -kecerdasan adversitas (AQ) (Inayatillah, 2015, p. 28). AQ merupakan ukuran atau indikasi tingkatan daya juang seseorang dalam menghadapi masalah dalam kehidupannya dan tingkatan daya

juang ketika tidak mampu menghadapi masalah tersebut (Stoltz, 2000).

Individu tersebut juga akan memiliki ketahanan diri dalam mengendalikan hal-hal yang di luar kemampuannya sehingga tidak terjebak dalam keputusasaan. Dan sebaliknya, jika seorang individu memiliki tingkat AQ yang rendah maka individu tersebut akan mudah menyerah pada keadaan dan rendah diri akan kemampuan yang dimilikinya (Inayatillah, 2015, p. 30).

Berdasarkan pendapat beberapa tokoh diatas dapat penulis simpulkan bahwa kecerdasan adversitas merupakan potensi yang dimiliki individu yang berkaitan dengan sikap dalam menghadapi persoalan hidup yang dihadapi dan menjadikan persoalan atau masalah tersebut sebagai peluang untuk mencapai kesuksesan atau tujuan hidupnya.

3. Teori Psikologi *Adversity Quotient*

Adversity Quotient atau AQ merupakan sebuah teori yang dikemukakan oleh Paul G Stoltz sebagai aspek yang perlu diperhatikan selain kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdaan emosi (EQ) dalam mengukur keberhasilan seseorang (Stoltz, 2000, p. 55). Stoltz (2000, p. 56) juga menambahkan bahwa seorang individu yang memiliki IQ dan EQ yang tinggi tidak menjamin seseorang tersebut memiliki daya juang yang baik juga dalam menyelesaikan masalah atau kesulitan yang dihadapinya, sehingga kedua

kecerdasan tersebut menjadi sia-sia. Stoltz juga berpendapat bahwa kesuksesan seseorang akan sangat bergantung pada kemampuan individu tersebut dalam mengontrol kehidupannya.

4. Faktor-faktor *Adversity Quotient*

Stoltz (2000, pp. 90-100) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *adversity quotient*. Faktor-faktor tersebut dianalogikan sebagai atribut yang diperlukan oleh seorang untuk mendaki, antara lain:

1. Daya saing

Kecenderungan seseorang dalam merespon persoalan yang dihadapinya untuk unggul dari individu lain dan berkaitan dengan kegesitan, keuletan, serta harapan. Seseorang yang optimis akan menunjukkan perilaku aktif dan berani mengambil resiko, berbeda dengan individu yang memiliki kecenderungan pesimis maka akan menunjukkan perilaku pasif dan berhati-hati dalam bertindak atau merespon masalah.

Selain itu individu yang memandang kesulitan sebagai sebuah persaingan akan menunjukkan perilaku yang berbeda. Bila individu tersebut bereaksi secara konstruktif maka individu tersebut memiliki kecenderungan untuk bijak dalam mengolah energinya, fokus, dan memanfaatkan tenaga yang dimilikinya agar

lebih bersaing. Lain halnya dengan individu yang bereaksi secara destruktif, individu tersebut akan berkecenderungan kurang mengalokasikan energi, mudah menyerah, dan berhenti bersaing.

2. Produktifitas

Berkaitan dengan keaktifan dari seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Seseorang yang secara aktif dalam melakukan suatu pekerjaan dan memberikan hasil yang ditargetkan, memiliki kecenderungan seseorang memiliki daya juang yang baik. sedangkan seseorang yang kurang mampu menyibukkan diri melakukan pekerjaan dan belum mampu memenuhi target, cenderung memiliki daya juang yang rendah

3. Kreatifitas

Kreatifitas merupakan hasil dari inovasi yang didasarkan pada sebuah harapan. Inovasi merupakan keyakinan dalam menciptakan sesuatu yang belum ada menjadi ada. Menurut Joel Barker (1992) kreatifitas berkaitan dengan keputusan seseorang terhadap suatu kelesulitan yang timbul dari hal-hal yang tidak terduga. Seseorang yang kurang mampu bertindak kreatif memiliki kecenderungan kurang mampu menghadapi kesulitan yang dihadapinya.

4. Motivasi

Motivasi berkaitan dengan dorongan dalam diri individu dalam melakukan sesuatu dengan baik. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Stoltz (2000) terhadap suatu perusahaan farmasi. Dan menemukan bahwa individu yang memiliki motivasi yang tinggi terlepas dari jenis pekerjaan hingga lamanya bekerja, cenderung memiliki *adverity quotient* yang tinggi.

5. Mengambil Resiko

Mengambil resiko berkaitan dengan kemampuan individu dalam memegang kendali. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Satterfield dan Seligman (1994, pp. 79-80), bahwa seseorang yang dapat merespon kesulitan atau masalah yang dihadapinya secara konstruktif memiliki kecenderungan berani mengambil resiko lebih banyak.

6. Perbaikan

Saat ini setiap individu secara tidak langsung dituntut untuk terus melakukan perubahan-perubahan dan berbagai perbaikan agar dapat bertahan dan mengalami peningkatan dalam berbagai aspek kehidupan. Individu yang terus melakukan perbaikan dalam hidupnya

cenderung memiliki AQ yang tinggi, sedangkan individu yang mengalami hambatan dalam kehidupannya memiliki kecenderungan memiliki AQ yang rendah.

7. Ketekunan

Ketekunan merupakan atribut psikologis yang menggambarkan individu yang tetap berusaha, dalam keadaan apapun termasuk ketika mengalami kegagalan dan kemunduran. Satterfield dan Seligman (1994, pp. 79-80) telah melakukan penelitian terhadap beberapa orang dengan yang menekuni berbagai profesi dan mendapatkan hasil bahwa seseorang yang tekun berkecenderungan memiliki kecerdasan adversitas yang tinggi.

8. Belajar

Menurut Carol Dweck (1986) individu yang memiliki pola belajar yang positif akan berkecenderungan untuk berprestasi dan banyak belajar (Inayatillah, 2015, p. 33). Dengan pola belajar yang positif, individu akan menghadapi masalahnya dan memiliki kecerdasan adversitas yang tinggi, sedangkan individu yang menerapkan pola belajar yang pesimistis berkecenderungan untuk kurang berprestasi. Individu ini akan mengalami hambatan dalam menghadapi kesulitan

dalam hidup dan memiliki kecerdasan adversitas yang rendah.

5. Pengukuran *Adversity Quotient*

Pengukuran dalam variabel ini berdasarkan pendapat Stoltz (2000, pp. 60-69) menyampaikan bahwa dalam *adversity quotient* terdapat beberapa aspek yang disingkat menjadi CO₂RE (Fitriana, 2013; Inayatillah, 2015; Linanda, 2014; Ummah, 2018; Prasetyawati & Virlia, 2019), antara lain:

1. *Control*, merupakan tingkat pengendalian diri terhadap masalah atau tantangan hidup yang dihadapi. Individu termasuk memiliki tingkat kontrol yang tinggi bila individu tersebut dapat mengendalikan pikiran, tubuh dan mentalnya ketika menghadapi persoalan yang ada hingga menemukan solusi atas persoalan tersebut.
2. *Origin*, mengetahui sumber dan penyebab dari kesulitan yang dihadapi. *Ownership*, mengakui dan menyadari dampak-dampak dari kesulitan yang dihadapi. Individu akan dikatakan memiliki tingkat *origin* dan *ownership* yang tinggi apabila individu tersebut mampu memilah sumber masalah yang dihadapi dan menyadari secara sadar akibat yang ditimbulkan dari masalah tersebut.
3. *Reach*, memahami sejauh mana akibat dari berbagai tantangan kehidupan yang datang terhadap aspek-aspek

kehidupan lainnya. Seseorang tergolong individu yang memiliki tingkat *reach* yang tinggi apabila orang tersebut memahami seberapa luas dampak yang diberikan masalah tersebut terhadap aspek-aspek lain dalam hidupnya.

4. *Endurance*, daya tahan memahami kesulitan yang dihadapi dan seberapa lama kesulitan tersebut akan berlangsung. Individu yang memiliki tingkat *endurance* yang tinggi apa bila individu tersebut dapat bertahan dalam menghadapi persoalan yang ada hingga dapat menemukan solusinya.

6. *Adversity Quotient* dalam Perspektif Islam

Kecerdasan adersitas atau dikenal dengan daya juang merupakan konsep yang juga di tekankan oleh Allah SWT, sebagai salah satu sifat yang hendaknya dimiliki oleh manusia khususnya orang-orang yang beriman, sebagaimana firman Allah SWT sebagai berikut:

وَاَسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ ۗ وَانَّهَا لَكَبِيرَةٌ اِلَّا عَلَى الْخٰشِعِيْنَ ۝

Artinya : “Dan mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan sholat. Dan (sholat) itu sungguh berat kecuali bagi orang-orang yang khusyuk.” (QS. Al-Baqarah 2 : Ayat 45)

Berdasarkan ayat terbut, daya juang untuk dapat menghadapi segala kesulitan dan masalah yang dihadapi dapat dilakukan dengan cara bersabar dan sholat. Menempatkan Allah SWT sebagai sumber

pertolongan dari segala masalah dan kesulitan. Tak hanya itu Allah SWT juga memberikan cara lain untuk dapat terus berjuang, sebagai berikut:

فَاَسْتَجِبْنَا لَهُ ۖ وَنَجَّيْنَاهُ مِنَ الْعَمِّ ۗ وَكَذٰلِكَ نُنْجِي الْمُؤْمِنِيْنَ

Artinya : “Maka Kami telah memperkenankan do'anya dan menyelamatkannya dari pada kedukaan. Dan demikianlah kami selamatkan orang-orang yang beriman.” (Q.S Al-Anbiya 21 : Ayat 88)

Berdasarkan ayat tersebut, dapat diketahui bahwa Allah SWT mendorong ummatnya agar kembali bangkit dari keterpurukan. Pada ayat tersebut juga disebutkan bahwa salah satu cara agar dapat melewati keterpurukan atau masalah yang dihadapi adalah diperkenankannya untuk berdo'a. Do'a, dalam hal ini sebagai upaya individu untuk memperoleh semangat dan pengaruh positif agar dapat bertahan dalam menghadapi segala macam masalah dan kesulitan.

C. Pengaruh *Adversity Quotient* terhadap Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan salah satu atribut yang dilihat dalam diri seseorang. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Wall (2007) salah satu atribut yang mempengaruhi lulusan perguruan tinggi sulit mendapatkan pekerjaan adalah rendahnya kesiapan kerja yang dimiliki (Agusta, 2014, p.

134). Ketika jumlah lulusan perguruan tinggi yang bekerja semakin tinggi maka tentu akan meningkatkan jumlah pengangguran terdidik di Indonesia (Ayuningtyas, 2015, p. 2). Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja antara lain self-efficacy, praktek kerja, bimbingan karir, informasi dunia kerja, prestasi akademik, adversity quotient, motivasi kerja, kecerdasan sosial dan orientasi masa depan (Baiti et al., 2018; Khoiroh & Prajanti, 2018; Pertiwi & Indrawati, 2019; Purnama & Suryani, 2019; Wibowo, 2016).

Sebagaimana teori yang telah di sampaikan oleh Stoltz (2000, p. 5) bahwa kecerdasan adversitas atau disebut sebagai *adversity quotient* merupakan usaha yang dilakukan oleh seorang individu dengan gigih dan tekun untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Salah satu tujuan seorang individu adalah mendapat pekerjaan yang layak. Untuk mendapatkan pekerjaan yang layak seorang individu tentu diharapkan memiliki kesiapan kerja yang tinggi. Bila individu tersebut memiliki kesiapan kerja yang tinggi maka individu tersebut memiliki kecenderungan untuk dapat memberikan kinerja yang maksimal (Hanifa, 2017; Kartika Dwi Aryani, Bagus Wicaksono, 2017; Yunanto, 2019).

Berdasarkan paparan diatas dapat penulis simpulkan bahwa terdapat keterkaitan dengan atribut-atribut kecerdasan adversitas (*adversity quotient*). Individu yang memiliki kecerdasan adversitas yang tinggi akan membantu individu dalam meningkatkan kompetensi yang dimiliki sehingga dapat bekerja sesuai dengan yang diinginkannya serta dapat

menjaga kinerja sebagai upaya untuk dapat tetap bekerja (Agusta, 2014; Wibowo & Suroso, 2016).

Paparan diatas sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang *Adversity Quotient* (kecerdasan adversitas) dan kesiapan kerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Agusta (2014) yang berjudul “Hubungan antara Orientasi Masa Depan dan Daya Juang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Mulawarman”. Dan hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa teradapat hubungan yang signifikan antara orientasi masa depan dan daya juang terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Selain itu didapatkan juga bahwa aspek-aspek yang terdapa pada orientasi masa depan dan daya juang terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.

Penelitian serupa dilakukan oleh Wibowo dan Suroso (2016) yang berjudul “*Adversity Quotient, Self Efficacy* dan Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Keahlian Multimedia SMKN 1 Kabupaten Jombang”. Pada penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa *advesity quotient* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, sedangkan *self efficacy* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

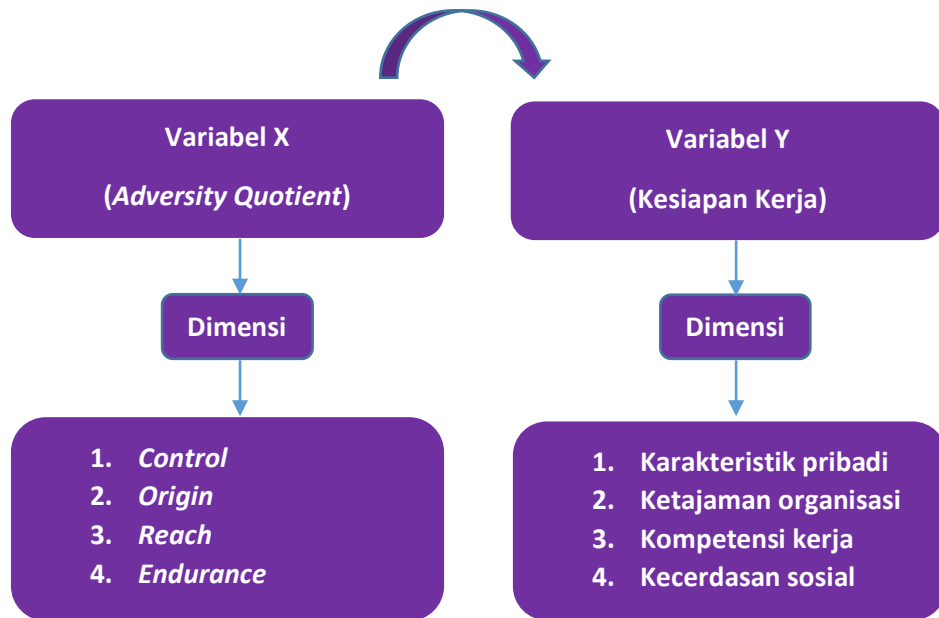
Penelitian senada juga dilakukan oleh Hebert, Rothwell, Glover, dan Lambert (2020) yang berjudul “*Graduate Employability, Employment Prospects and Work Readiness in the Changing Field of Professional Work*”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kesiapan kerja

sangatlah diperlukan oleh lulusan perguruan tinggi, disebabkan adanya perubahan budaya kerja yang cukup signifikan utamanya budaya kerja otomatisasi sehingga mempengaruhi penyerapan tenaga kerja yang berdampak pada lulusan perguruan kerja. Sehingga kesiapan kerja yang didukung oleh daya juang yang dimiliki akan mendorong individu untuk berpikir dan bertindak secara kreatif untuk dapat bekerja secara kolektif.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Strong, Burkholder, Solberg, et al (2020) yang berjudul “*Development and Validation of a Global Competency Framework for Preparing New Graduates for Early Career Professional Roles*”. Pada penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa terdapat konsistensi yang substansial pada tingkatan kompetensi mahasiswa terhadap mencapai tujuan, menganalisa dan memecahkan masalah, beradaptasi terhadap perubahan, berkomunikasi secara lisan, pengembangan diri, pengambilan keputusan, perencanaan dan pengorganisasian, dan bekerja dengan orang lain sebagai tingkatan tertinggi yang dapat dimiliki oleh mahasiswa di seluruh wilayah, peran, dan industri yang ada. Artinya beberapa atribut yang telah disebutkan diatas merupakan aspek atau dimensi dari *adversity quotient*. Sehingga terdapat keterkaitan antara *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja.

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan keterkaitan satu konsep variabel yang diteliti dengan konsep variabel lainnya. Berikut skema kerangka konseptual pada penelitian ini yaitu:



Gambar 2.1 Skema Kerangka Konseptual Pengaruh *Adversity Quotient* terhadap Kesiapan Kerja

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan paparan diatas, berikut uraian hipotesis sementara dalam penelitian ini yaitu :

H₀ : Terdapat pengaruh antara *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

H_a : Tidak terdapat pengaruh antara *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang dilandaskan pada konsep filsafat *positivisme* yang bertujuan untuk meneliti suatu populasi dan sampel tertentu (Sugiyono, 2011, p. 8). Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian sebagai metode pengumpulan data. Sementara pengolahan data pada penelitian ini menggunakan metode statistik lalu menguji hipotesa yang telah dibuat. Sebagaimana pendapat Azwar (2016, p. 10) mengenai metode penelitian kuantitatif, bahwa penelitian kuantitatif menitik beratkan pada analisis data berupa angka lalu diolah menggunakan metode statistik. Pendekatan ini digunakan untuk menguji hipotesa yang ada dan membuat kesimpulan berdasarkan pada probabilitas kesalahan penolakan nihil. Metode ini juga akan diperoleh signifikansi hubungan atau perbedaan antar variabel yang diteliti.

Pendekatan korelasional dapat digunakan untuk melihat keterkaitan antar variabel berdasarkan pada koefisien korelasi (Saifuddin Azwar, 2014). Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *adversity quotient* (variabel X) terhadap kesiapan kerja (variabel Y) pada mahasiswa akhir Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2017.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Sugiyono (2011, p. 38) berpendapat bahwa variabel penelitian merupakan sifat, atribut yang melekat pada diri individu, objek, ataupun perilaku yang memiliki nilai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulan. Berdasarkan kerangka konseptual dan hipotesa yang telah dipaparkan diatas, maka variabel-variabel pada penelitian yang berjudul “Pengaruh *Adversity Quotient* terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang ” yaitu :

1. Variabel Bebas (X)

Variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan variabel dependen berubah. Pada penelitian ini, variabel bebas (X) ditunjukkan dengan *Adversity Quotient*.

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel yang dipengaruhi atau menjadi hasil dari variabel independen. Pada penelitian ini, variabel terikat (Y) ditunjukkan dengan kesiapan kerja.

C. Definisi Operasional

Berikut penulis paparkan operasionalisasi variabel-variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. *Adversity quotient* yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan respon yang diberikan oleh individu yang berupa keinginan untuk terus berjuang dengan memanfaatkan stimulus yang ada berupa persoalan ataupun

masalah yang dihadapi. Diukur menggunakan skala dengan beberapa pilihan respon yaitu; Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS), dengan rentang skor 1 sampai 4; skala ini mengacu pada pendapat dari Stoltz (2000), terdiri dari : 9 butir (dimensi *control*), 7 butir (dimensi *origin* dan *ownership*), 6 butir (dimensi *reach*), 5 butir (dimensi *endurance*), dan total jumlah item pada skala ini berjumlah 25 butir. Semakin tinggi skor yang diperoleh oleh individu maka individu tersebut memiliki kecenderungan *adversity quotient* yang tinggi juga.

2. Kesiapan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah atribut yang melekat pada diri individu yang menyebabkan individu tersebut dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki sehingga dapat sukses dalam bidang pekerjaan yang digelutinya. Diukur menggunakan skala dengan beberapa pilihan respon yaitu; Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS), dengan rentang skor 1 sampai 4; skala ini mengacu pada pendapat Caballero, Walker, dan Fuller-Tyszkiewics (2011), yang terdiri dari: 8 butir (dimensi karakteristik pribadi), 6 butir (dimensi ketajaman organisasi), 8 butir (dimensi kompetensi kerja), dan 8 butir (dimensi kecerdasan sosial) dan total jumlah item pada skala ini berjumlah 30 butir. Semakin tinggi skor yang diperoleh oleh individu maka individu tersebut memiliki kecenderungan kesiapan kerja yang tinggi.

D. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan sumber data penelitian, sehingga menjadi komponen yang penting dalam sebuah penelitian. Berikut uraian subjek penelitian ini; Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir (angkatan 2017) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang berjumlah 227. Sampel pada penelitian ini berjumlah 64 orang, yang telah dipilih berdasarkan kriteria sampel penelitian ini, melalui form yang telah diberikan oleh peneliti. Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*, sebagaimana yang dijelaskan oleh Sugiyono (2011, p. 85) bahwa teknik pengambilan data *purposive sampling* merupakan penentuan sampel penelitian dengan beberapa kriteria atau karakteristik tertentu sehingga sesuai dengan fenomena yang diteliti

Adapun karakteristik sampel pada penelitian ini yaitu:

1. Mahasiswa aktif tingkat akhir angkatan 2017
2. Sedang merencanakan atau telah bekerja

E. Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan komunikasi langsung antara peneliti dengan responden (Sugiyono, 2011, p. 137). Pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara untuk menggali data awal guna mengetahui dinamika psikologi yang terjadi pada mahasiswa tingkat akhir. Wawancara pada penelitian ini

menggunakan desain wawancara tidak terstruktur, yaitu model wawancara dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara tersistematis.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu cara memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa lampiran serta keterangan yang dapat membantu penelitian (Sugiyono, 2011, p. 23). Pada penelitian ini peneliti menggunakan dokumen terkait data jumlah mahasiswa fakultas Psikologi angkatan 2017 untuk dapat mengetahui populasi subjek penelitian serta dapat menentukan jumlah sampel penelitian.

3. Skala

Pada penelitian ini menggunakan instrumen penelitian sebagai teknik pengumpulan data dengan media pengumpulan data berbentuk skala psikologi. Sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Azwar (2016, p. 149-150) bahwa skala psikologi merupakan alat ukur aspek atau atribut afektif. Pada penelitian ini alat ukur atau skala psikologi yang digunakan sebagai alat pengumpulan data yang terdiri dari serangkaian pernyataan dari aspek-aspek variabel *adversity quotient* dan kesiapan kerja. Penelitian ini menggunakan model skala psikologi yang berbentuk *likert scale*. Sugiyono (2011, p. 93) berpendapat bahwa *Likert scale* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau sekelompok individu dalam suatu fenomena sosial. Responden diminta untuk memberikan tanda berupa *checlist* pada jawab yang dinilai cenderung

sesuai dengan dirinya. Berikut jawaban yang akan dipilih oleh responden, Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak S Sesuai (STS) dengan bobot nilai sebagai berikut :

Tabel 3.1 Skala Likert

Pernyataan Favorable	Skor	Pernyataan Unfavorabel
Sangat Sesuai (SS)	4	Sangat Tidak Sesuai (STS)
Sesuai (S)	3	Tidak Sesuai (TS)
Tidak Sesuai (TS)	2	Sesuai (S)
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	Sangat Sesuai (SS)

Pada variabel *adversity quotient*, peneliti menggunakan skala psikologi yang diadaptasi dari skala yang dibuat oleh Ummah (2018) yang berlandaskan pada teori *adversity qoutien* yang dikemukakan oleh Stoltz (2000). Pada skala ini Ummah (2018) menguraikan beberapa pernyataan yang digunakan untuk mengukur tingkat *adversity quotient* responden. Berbeda halnya dengan variebel kesiapan kerja menggunakan skala Psikologi yang diadaptasi dari skala yang di buat oleh Siswanti (2019) dengan berlandaskan pada alat ukur yang dibuat oleh Caballero, Walker, dan Fuller-Tyszkiewicz (2011) yaitu *Work Readiness Scale* (WRS).

1. Rincian Aspek-aspek

Tabel 3.2 Rincian Aspek-aspek

No.	Konstruk	Aspek	Indikator
1.	<i>Adversity Quotient</i>	<i>Control</i>	Mengendalikan diri dalam menghadapi kesulitan Berani mengambil resiko

		Bangkit dari keterpurukan
	<i>Origin dan Ownership</i>	Menempatkan rasa bersalah dengan wajar
		Memandang kesuksesan sebagai hasil dari kerja keras
		Bertanggung jawab saat terjadi situasi sulit
	<i>Reach</i>	Memetakan masalah dengan tepat
		Memanfaatkan sisi positif dari situasi yang sulit
	<i>Endurance</i>	Memandang setiap kesulitan atau kegagalan hanya bersifat sementara
		Optimis terhadap situasi yang ada
2.	Kesiapan Kerja	Karakteristik Pribadi
		Ketahanan diri
		Mengarahkan diri
		Pengetahuan diri
		Pengembangan pribadi
	Ketajaman Organisasi	Motivasi bekerja sama
		Kedewasaan
		Profesionalisme dan etika kerja
		Tanggung jawab sosial
	Kompetensi kerja	Motivasi Kerja
		Pemecahan masalah
		Berpikir kritis
		Inovatif dan berpikir kreatif
	Kecerdasan sosial	Kerjasama dengan tim
		Kemampuan bersosialisasi

2. Blueprint

a. *Adversity Quotient*

Skala *adversity quotient* pada penelitian ini diadaptasi dari skala *adversity quotient* yang dibuat oleh Ummah (2018) berdasarkan teori *adversity quotient* yang disusun oleh Stoltz (2000). Alasan peneliti menggunakan alat ukur ini pada penelitian kali karena skala tersebut diperuntukkan kepada mahasiswa yang sedang menjalani kegiatan berwirausaha dan memiliki persoalan dalam memulai usaha. Subjek pada penelitian ini merupakan mahasiswa tingkat akhir yang akan bekerja atau sudah memiliki pekerjaan yang notabene sedang mengerjakan skripsi dan juga memiliki persoalan yang dihadapi, sehingga skala ini tepat untuk digunakan. Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh Ummah (2018) yang berjudul “*Hubungan Antara Adversity Quotient Dengan Intensi Berwirausaha Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*” yang merupakan pembuat skala ini dengan subjek penelitian mahasiswa fakultas Psikologi pada jenjang S1 di UIN Malang. Ummah (2018) berpendapat bahwa skala *adversity quotient* yang dikemukakan oleh Stoltz (2000) terdiri dari empat aspek yang saling berkaitan yang disingkat dengan CO₂RE (*Control, Origin and*

ownership, Reach, Endurance). Berikut penjabaran *Blueprint Adversity Quotient Scale*.

Tabel 3.3 *Blueprint Adversity Quotient*

Aspek	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		F	UF	
<i>Control</i>	Mengendalikan diri dalam menghadapi kesulitan	1	4,6	3
	Berani mengambil resiko	2	7	2
	Bangkit dari keterpurukan	3	5	4
<i>Origin dan Ownership</i>	Menempatkan rasa bersalah dengan wajar	8	11	2
	Memandang kesuksesan	9,12	14	3
	Bertanggung jawab saat terjadi situasi sulit	13	10	2
<i>Reach</i>	Memetakan masalah dengan tepat	15,17	18	3
	Membatasi jangkauan kesulitan sehingga dapat diatasi dengan lebih mudah	16	19,20	3
<i>Endurance</i>	Memandang setiap kesulitan atau kegagalan hanya bersifat sementara	21,23	25	3
	Optimis terhadap situasi yang ada	22	24	2
Total		13	12	25

Berdasarkan tabel 3.3 *Adversity Quotient* terdiri dari 4 dimensi yaitu, *control*, *origin* dan *ownership*, *reach*, *endurance* dengan total keseluruhan aitem sebanyak 25 butir.

b. Kesiapan Kerja

Skala kesiapan kerja pada penelitian ini diadaptasi dengan skala *Work Readiness Scale* (WRS) yang dibuat oleh Siswanti (2019) berdasarkan *Work Readiness Scale* yang disusun oleh Caballero, Walker, dan Fuller-Tyszkiewicz (2011). Adapun alasan peneliti menggunakan alat ukur ini pada penelitian kali ini karena skala ini digunakan untuk mengukur kesiapan kerja mahasiswa dan lulusan perguruan tinggi. Subjek pada penelitian ini merupakan mahasiswa tingkat akhir yang akan lulus dan menyanggah gelar S1 lalu dihadapkan dengan dunia kerja, sehingga skala ini tepat untuk digunakan dalam penelitian ini. Adapun penelitian sebelumnya milik Siswanti (2019) yang berjudul “*Pengaruh Future Time Perspective Terhadap Work Readiness Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*” menggunakan skala ini untuk mengukur tingkat kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir yang akan menyelesaikan jenjang strata 1 di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang terdiri dari mahasiswa Fakultas Psikologi, Fakultas Saintek, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK). Menurut Siswanti (2019) dalam alat ukur *Work Readiness Scale* yang dikembangkan oleh Caballer, Walter, dan Fuller-Tyszkiewicz (2011) memiliki beberapa aspek yang menjadi satu kesatuan dalam mengukur tingkat kesiapan kerja individu yaitu karakteristik pribadi, kecerdasan organisasi, kecerdasan sosial, dan

kompetensi kerja. Berikut *Blueprint Kesiapan Kerja* yang dijabarkan pada tabel berikut.

Tabel 3.4 *Blueprint Skala Kesiapan Kerja*

Aspek	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		F	UF	
Karakteristik Pribadi	Ketahanan diri	1,2	4,6	4
	Mengarahkan diri	3		1
	Pengetahuan diri	5		1
	Pengembangan pribadi	7,8		2
Ketajaman Organisasi	Motivasi bekerja sama	9,14		2
	Kedewasaan		10	1
	Profesionalisme dan etika kerja		11	1
	Tanggung jawab sosial		12,13	2
Kompetensi kerja	Motivasi Kerja	15	18,22	3
	Pemecahan masalah	16		1
Tabel 3.4 Lanjutan				
	Berpikir kritis	17		1
	Inovatif dan berpikir kreatif	19,20,21		3
Kecerdasan sosial	Kerjasama dengan tim	23	30	2
	Kemampuan bersosialisasi	24,25		2
	Kemampuan beradaptasi	26,27		2
	Keterampilan komunikasi interpersonal	28,29		2
Total				30

Berdasarkan pemaparan aspek-aspek variabel kesiapan kerja pada tabel 3.4, skala kesiapan kerja terdiri dari 4 dimensi diantaranya karakteristik pribadi, ketajaman organisasi, kompetensi kerja, kecerdasan sosial dengan keseluruhan aitem pada skala ini sebanyak 30 butir.

3. Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas

Validitas atau *validity* merupakan ukuran sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam suatu fungsi ukur (Azwar, 2007, p. 116). Suatu alat ukur dikatakan valid bila instrumen ukur tersebut dapat mengukur suatu fenomena sosial yang menjadi variabel suatu penelitian yang akan diukur (Sugiyono, 2011, p. 121).

Untuk menguji validitas dari skala ini peneliti melakukan uji validitas konstruk dengan metode uji *Correlated-Bivariate* dengan *Statistic Product and Service Solution (SPSS) 23 for Windows* untuk mengetahui nilai korelasi skor butir aitem terhadap skor total. Sebagaimana yang disampaikan oleh Azwar (2007, p. 149) bahwa suatu alat ukur dikatakan valid bila memiliki korelasi aitem skor total $\geq 0,3$ serta r hitung $> r$ tabel pada signifikansi 5%.

Tabel 3.5 Distribusi Aitem Valid *Adversity Quotient*

Aspek	Nomor Item		Jumlah Aitem
	Favorable	Unfavorable	Valid
<i>Control</i>	2	4,20	3
<i>Origin dan Ownership</i>	22	5,6	3
<i>Reach</i>	16	18,19,24	4
<i>Endurance</i>	15,17	11	3
Total			13

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui terdapat 3 butir aitem valid pada aspek *control*, 3 butir aitem valid pada aspek *origin dan ownership*, 4 butir aitem valid pada aspek *reach*, dan sebanyak 3 butir aitem valid pada aspek *endurance*. Total aitem valid pada *adversity quotient scale* sebanyak 13 butir.

Tabel 3.6 Distribusi Aitem Valid Skala Kesiapan Kerja

Aspek	Nomor Item		Jumlah Item
	Favorabel	Unfavorabel	Valid
Karakteristik Pribadi	2,3,5,7,8	4,6	7
Ketajaman Organisasi	9,14	10	3
Kompetensi kerja	15,16,17,19,20,21	18,22	8
Kecerdasan sosial	23,25,27, 28,29,30	-	6
Total			24

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa terdapat 7 butir aitem valid pada aspek karakteristik pribadi, 3 butir aitem valid

pada aspek ketajaman organisasi, 8 butir aitem valid pada aspek kompetensi kerja, dan terdapat 6 aitem valid pada aspek kecerdasan sosial. Total aitem valid pada skala kesiapan kerja sebanyak 24 butir.

b. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu alat ukur dan hasil pengukurannya dapat dipercaya (Azwar, 2007, p. 53). Sugiyono (2011, p. 268) berpendapat bahwa reliabilitas merupakan sejauh mana suatu alat ukur memiliki konsistensi dan kemantapan dalam pengukurannya. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat diketahui bahwa suatu intsrumen penelitian dikatakan memiliki reliabilitas tinggi bila intstrumen tersebut memberikan hasil yang konsiten dalam mengukur suatu variabel yang diukur.

Untuk mengukur realiabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji reliabilitas konsistensi internal berdasarkan besarnya angka *Cronbach Alpha* yang dapat diketahui berdasarkan *Corerected Item-Total Correlation*. Adapun kriteria penilaian suatu alat ukur psikologi menurut DeVellis (2003) sebagai berikut (Ridho, 2013, p. 19):

Tabel 3.7 Kriteria Evaluasi Reliabilitas

No.	Reliabilitas (r_{xx})	Evaluasi
1.	$r_{xx} < 0,60$	Tidak diterima
2.	$0,60 \leq r_{xx} < 0,65$	Tidak diharapkan
3.	$0,65 \leq r_{xx} < 0,70$	Diterima namun minimal

4.	$0,70 \leq r_{xx} < 0,80$	Diharapkan
5.	$0,80 \leq r_{xx} < 0,90$	Bagus
6.	$r_{xx} \geq 0,90$	Sangat bagus

Adapun hasil uji reliabilitas pada *adversity quotient* pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Skala	Alpha	Keterangan
<i>Adversity Quotient</i>	<i>Adversty Quotient Scale</i>	0,846	Reliabel
Kesiapan Kerja	Skala Kesiapan Kerja	0,916	Reliabel

Berdasarkan paparan pada tabel diatas, yang menunjukkan bahwa *adversity quotient scale* memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,846 dan skala kesiapan kerja sebesar 0,916. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua instrumen ini reliabel dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu langkah dalam penelitian yang dilakukan setelah data penelitian terkumpul. Data tersebut akan diolah secara statistik sesuai dengan tujuan dari penelitian (Siswanti, 2019, p. 62). Setelah diolah secara statistik dan mendapatkan hasil maka akan dideskripsikan dan disimpulkan berbentuk informasi, sehingga dapat dipahami dan bermanfaat dalam menjawab permasalahan penelitian (Sugiyono, 2011, pp. 147-149). Untuk melakukan pengolahan data peneliti dibantu dengan *software microsoft*

excel 2013 dan *software* statistik *SPSS 23 for Windows*. Berikut peneliti paparkan beberapa bentuk analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Analisa Deskriptif

a. Mencari Mean

Digunakan untuk mencari skor rata-rata dari jumlah seluruh responden penelitian ini. Cara sederhana untuk menghitung mean adalah dengan menggunakan *microsoft excel* dengan rumus “*AVERAGE*”, selanjutnya dapat dihitung secara manual dengan rumus sebagai berikut :

$$\mu \text{ hipotetik} = \frac{1}{6} (X_{\text{maks}} + X_{\text{min}})$$

Keterangan :

$\mu \text{ hipotetik}$ = Mean hipotetik

X_{maks} = Skor maksimal

X_{min} = Skor minimal

b. Mencari Standar Deviasi

Setelah mengetahui mean maka selanjutnya menghitung standar deviasi (SD). Untuk menghitung standar deviasi dapat dibantu dengan *microsoft excel* dengan rumus “*STDEV*”. Dapat juga dihitung dengan cara manual berikut rumus menghitung standar deviasi :

$$\sigma \text{ hipotetik} = \frac{1}{6} (X_{\text{maks}} - X_{\text{min}})$$

Keterangan :

σ hipotetik = Standar deviasi hipotetik

X_{maks} = Nilai maksimal variabel

X_{min} = Nilai minimal variabel

c. Mencari Kategorisasi

Kategorisasi digunakan untuk mengelompokkan tingkat *adversitu quotient* dan kesiapan kerja berdasarkan respon dari subjek.

Berikut rumus yang digunakan untuk kategorisasi responden :

Tabel 3.9 Rumus Kategorisasi *Adversity Quotient* dan Kesiapan Kerja

Kategori	Norma
Tinggi	$X \geq (\mu + 1\sigma)$
Sedang	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$
Rendah	$X < (\mu - 1\sigma)$

2. Analisis Uji Asumsi

Uji asumsi klasik merupakan cara untuk menguji model regresi yang digunakan pada penelitian ini layak digunakan sebagai alat penduga. Adapun beberapa uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, dan uji linieritas melalui *software SPSS 23 for Windows*. Adapun keempat uji asumsi tersebut digunakan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul memenuhi syarat untuk dilakukan uji regresi linier sederhana.

3. Analisis Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau tidak. Pengujian uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana dengan distribusi normal (parametrik). H_0 diterima apabila terdapat pengaruh antara variabel *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dan H_0 ditolak bila tidak terdapat pengaruh antara variabel *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Tahap Persiapan

1. Penentuan Lokasi

Pada penelitian kali ini mengenai perilaku mahasiswa setelah menuntaskan jenjang pendidikan strata satu terkait “Pengaruh *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja mahasiswa”. Subjek pada penelitian ini merupakan mahasiswa tingkat akhir fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2017 yang saat ini sedang menempuh tugas akhir berupa skripsi. Penelitian ini dilakukan secara online dengan memanfaatkan google form sebagai bentuk upaya memutus mata rantai pandemi COVID-19 dengan tetap menjaga jarak dan melaksanakan protokol kesehatan yang telah ditetapkan.

2. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala. Skala yang peneliti gunakan berupa skala *adversity quotient* dan skala kesiapan kerja. Berikut rincian skala yang peneliti gunakan pada penelitian ini:

a. *Adversity Quotient*

Skala *adversity quotient* terdiri dari 25 aitem yang terbagi menjadi 13 aitem favorable dan 12 aitem unfavorable. Skala ini memiliki empat aspek sebagai berikut :

Tabel 4.1 Persiapan Alat Ukur *Adversity Quotient*

Aspek	Indikator	Jumlah Aitem
<i>Control</i>	- Mengendalikan diri dalam menghadapi kesulitan	9
	- Berani mengambil resiko	
	- Bangkit dari keterpurukan	
<i>Origin dan Ownership</i>	- Menempatkan rasa bersalah dengan wajar	7
	- Memandang kesuksesan	
	- Bertanggung jawab saat terjadi situasi sulit	
<i>Reach</i>	- Memetakan masalah dengan tepat	6
	- Membatasi jangkauan kesulitan sehingga dapat diatasi dengan lebih mudah	
<i>Endurance</i>	- Memandang setiap kesulitan	5

-
- atau kegagalan
 - hanya bersifat
 - sementara
 - Optimis terhadap
 - situasi yang ada
-

b. Kesiapan Kerja

Skala *adversity quotient* terdiri dari 30 aitem yang terbagi menjadi 21 aitem favorable dan 9 aitem unfavorable. Skala ini memiliki empat aspek sebagai berikut :

Tabel 4.2 Persiapan Alat Ukur Kesiapan Kerja

Aspek	Indikator	Jumlah Aitem
Karakteristik Pribadi	- Ketahanan diri	8
	- Mengarahkan diri	
	- Pengetahuan diri	
Ketajaman Organisasi	- Pengetahuan diri	6
	- Motivasi bekerja sama	
	- Kedewasaan	
Kompetensi Kerja	- Profesionalisme dan etika kerja	8
	- Tanggung jawab sosial	
	- Motivasi Kerja	
	- Pemecahan masalah	8
	- Berpikir kritis	

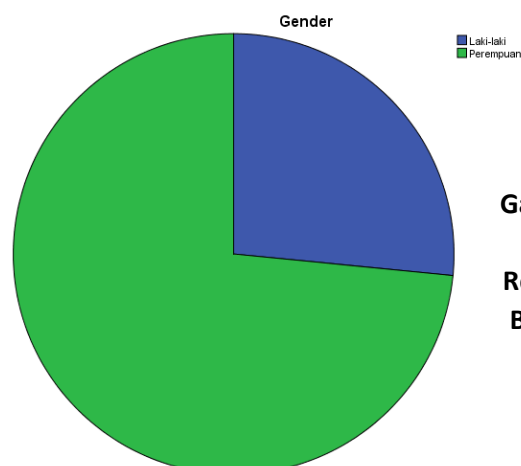
Kecerdasan Sosial	<ul style="list-style-type: none"> - Inovatif dan berpikir kreatif - Kerjasama dengan tim - Kemampuan bersosialisasi - Kemampuan beradaptasi - Keterampilan komunikasi interpersonal 	8
-------------------	---	---

3. Gambaran Karakteristik Responden

Pada penelitian ini terdapa 64 responden yang merupakan mahasiswa tingkat akhir fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2017. Adapun karakteristik responden pada penelitian ini sebagai berikut :

a. Data Responden Berdasarkan Gender

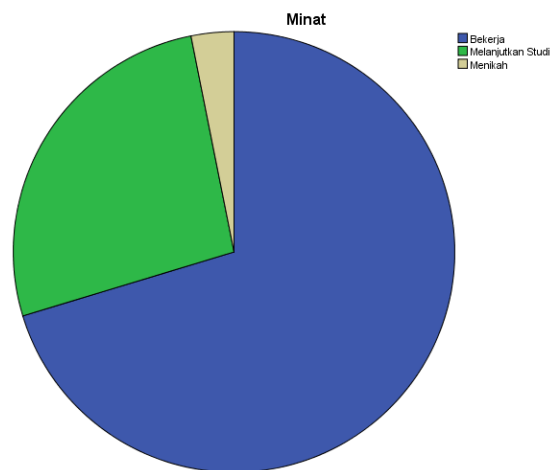
Dari 64 individu yang bersedia menjadi responden pada penelitian ini terdapat 26,6% laki-laki dan 73,4% perempuan. Sebagaimana diagram dibawah ini :



Gambar 4.1
Diagram
Responden
Bersarkan
Gender

b. Data Responden Berdasarkan Keinginan Setelah Sarjana

Dari 64 responden terdapat 70,3% individu yang berkeinginan untuk bekerja setelah menuntaskan pendidikan tinggi, lalu 26,6% individu memiliki keinginan untuk melanjutkan studi magister (S2), dan terdapat 3,1% individu yang berkeinginan untuk menikah. Data tersebut dapat dilihat pada diagram berikut ini:



Gambar 4.2 Diagram Responden Berdasarkan Keinginan Setelah Sarjana

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara mengirimkan kuisioner dalam bentuk google form dengan tautan kepada mahasiswa tingkat akhir UIN Maulana Malik Ibrahim Malang melalui aplikasi *whastapp*. Peneliti menggunakan cara tersebut dengan

mempertimbangkan kondisi saat ini yang sedang pandemi dan sebagai bentuk menerapkan protokol kesehatan yang telah ditetapkan.

Setiap mahasiswa yang bersedia menjadi responden pada penelitian ini akan diberikan dua skala secara langsung yaitu skala “*Adversity Quotient*” yang berjumlah 25 aitem dan skala “Kesiapan Kerja” yang terdiri dari 30 aitem. Waktu yang peneliti gunakan untuk pengumpulan data selama 6 hari, mulai dari hari Jum’at, 30 April 2021 sampai hari Rabu, 5 Mei 2021. Pengumpulan data ini dilakukan di kota Amlapura dimana peneliti berdomisili.

2. Pelaksanaan Skoring

Skoring dilakukan setelah data yang dibutuhkan telah tercapai sebanyak 64 orang, data tersebut dapat dilihat pada respon dalam google form yang telah peneliti buat. Pada *google form* tersebut terdiri dari beberapa pernyataan yang akan direspon oleh responden. Adapun pilihan respon yang tersedia sebagai berikut, sangat tidak setuju (STS) bernilai 1, tidak setuju (TS) bernilai 2, setuju (S) bernilai 3, sangat setuju (SS) bernilai 4, skoring tersebut ditujukan untuk aitem favorabel, sedangkan aitem unfavorabel bernilais sebaliknya. Selanjut akan tabulasi menggunakan *Microsoft Excel* untuk memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Sebelum melakukan pengumpulan data, peneliti telah melakukan konsultasi dan bimbingan dengan dosen, dalam hal ini terdapat tiga dosen yang mengkaji aitem tiap-tiap skala yang digunakan pada penelitian ini. Tiap skala akan di dikaji apakah telah sesuai dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini atau kurang tepat. Berdasarkan kajian yang dilakukan oleh dosen dapat diketahui bahwa aitem-aitem dari setiap skala yang digunakan sudah layak atau belum untuk digunakan. Selain itu dengan dilakukannya kajian oleh para ahli dalam hal ini dosen peneliti mendapat beberapa masukan terkait aitem-aitem yang ada sekiranya dapat dipahami oleh responden serta menghindari kalimat ambigu dan bias.

Perhitungan yang digunakan dalam mengkaji skala pada penelitian ini menggunakan Koefisien validitas isi Aiken's V. Aiken's V merupakan salah satu teknik validitas isi yang dikemukakan oleh Aiken (1985, pp. 132-133) yang bertujuan untuk mengetahui apakah aitem pada skala penelitian sesuai dengan indikator yang ada atau belum. Proses pengkajian oleh para ahli dilakukan dengan cara memberikan rentang nilai 1 (aitem yang tidak mewakili atau tidak relevan) hingga nilai 4 (aitem yang mewakili atau relevan) pada tiap aitem pada skala penelitian.

Hasil dari uji validitas isi pada skala *adversity quotient* dengan jumlah keseluruhan aitem sebanyak 25 aitem, diperoleh aitem aitem yang valid berjumlah 22 dan aitem yang tidak valid berjumlah 3 aitem. Koefisien

validitas isi pada skala ini bergerak antara 0,667 hingga 1. Hasil dari uji validitas isi pada skala kesiapan kerja dengan jumlah keseluruhan aitem sebanyak 30 aitem, diperoleh aitem aitem yang valid berjumlah 30 dan aitem yang tidak valid berjumlah 0 aitem. Koefisien validitas isi pada skala ini bergerak antara 0,667 hingga 1.

Selanjutnya peneliti melakukan uji validitas yang dibantu dengan perangkat lunak SPSS yaitu dengan analisis *corrected aitem-Total Correlatioon* dan terdapat 9 aitem yang gugur setelah dilakukan penyebaran kepada 64 responden dan diketahui rentan nilai aitem pada skala *adversity quotient* bergerak mulai dari 0,332 hingga 0,658. Pada skala kesiapan kerja terdapat 6 aitem yang gugur setelah peneliti lakukan uji coba dengan menyebarkan skala ini kepada jumlah responden yang sama. Rentang nilai pada skala ini mulai dari 0,330 hingga 0,758. Sehingga dapat diketahui bahwa tiap aitem pada skala penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dengan dasar nilai *corrected aitem-Total Correlatioon* lebih dari 0,30.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas pada setiap skala yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala *adversity quotient* dan skala kesiapan kerja. Peneliti menggunakan koefisien reliabilitas alpha crobach's. Reliabilitas suatu alat ukur dilihat dari besarnya *Cronbach's Alpha* suatu alat ukur, dengan rentang nilai 0 hingga 1. Bila nilai *Cronbach's Alpha* suatu skala maka akan semakin reliabel alat ukur tersebut (Azwar, 2014). Berikut tabel

hasil perhitungan reliabilitas alpha cronbach dengan menggunakan *IBM SPSS Statistic 23* :

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	13

Tabel 4.3 Uji Reliabilitas *Adversity Quotient*

Berdasarkan tabel diatas besar koefisien reliabilitas pada skala *adversity quotient* sebesar 0,846. Sehingga dapat diketahui bahwa skala *adversity quotient* pada penelitian ini reliabel.

Cronbach's Alpha	N of Items
,916	24

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas *Kesiapan Kerja*

Berdasarkan tabel diatas besar koefisien reliabilitas pada skala kesiapan kerja sebesar 0,916. Sehingga dapat diketahui bahwa skala kesiapan kerja pada penelitian ini reliabel.

Pernyataan diatas mengungkapkan bahwa kedua alat ukur yang digunakan pada penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas, yang berarti bahwa setiap aitem pada skala *adversity quotien* dan skala kesiapan kerja telah konsisten dengan butir-butir lain dalam mengukur *adversity quotient* dan kesiapan kerja individu.

D. Hasil Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan tahapan yang dilakukan padapada penelitian ini sebagai prasyarat untuk dilanjutkan untuk uji hipotesis. Pada penelitian ini menggunakan uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linieritas data. Adapun hasil dari uji asumsi yang dilakukan sebagai berikut :

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran pada skala *adverity quotient* dan skala kesiapan kerja yang digunakan pada penelitian ini dilakukan menggunakan metode statistik One-Sampe Kolmogorov-Smirnov Test menggunakan *IBM SPSS Statistic 23*. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak, sebab model regresi yang baik memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Berikut hasil analisi uji normalitas pada skala yang digunakan pada penelitian ini:

**Tabel 4.5 Uji Asumsi
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,92957906
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,063
	Negative	-,061
Test Statistic		,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa signifikansi nilai residual kedua skala pada penelitian ini $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran data pada penelitian ini terdistribusi secara normal, dan selanjutnya dapat melakukan uji hipotesis model regresi linier sederhana.

2. Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui keterkaitan antara variabel independen (*adversity quotient*) dan variabel dependen (kesiapan kerja) memiliki hubungan linier atau tidak. Selain itu uji linieritas akan menentukan analisis hipotesis, bila dinyatakan linier maka analisis hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana (Winarsunu, 2017). Berikut hasil uji linieritas pada kedua

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total Var.	Between Groups	(Combined)	4384,464	22	199,294	4,100	,000
Kesiapan Kerja *		Linearity	3352,236	1	3352,236	68,963	,000
Total Var.		Deviation from					
Adversity		Linearity	1032,227	21	49,154	1,011	,472
Quotient	Within Groups		1992,974	41	48,609		

variabel pada penelitian ini:

Total	6377,438	63			
-------	----------	----	--	--	--

Tabel 4.6 Uji Linieritas

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besar signifikansi linieritas sebesar 0,472 yang artinya lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel pada penelitian memiliki hubungan yang linier.

E. Hasil Uji Deskriptif

1. *Adversity Quotient*

Untuk dapat melakukan kategorisasi pada variabel *adversity quotient* responden pada penelitian ini maka perlu dilakukan perhitungan untuk melihat tingkat *adversity quotient* mahasiswa, sehingga dapat mengelompokkan mahasiswa dengan kategori *adversity quotient* tinggi, sedang, dan rendah. Kategorisasi tersebut dapat dilakukan setelah mengetahui nilai mean dan standard deviasi. Nilai mean dan standar deviasi dapat diketahui melalui analisis *descriptive* pada perangkat lunak *IBM SPSS Statistic 23*. Berikut hasil dari analisis deskriptif pada variabel *adversity quotient*:

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Total Var. Adversity Quotient	64	26	26	52	40,14	,780	6,238
Valid N (listwise)	64						

Tabel 4.7 Uji Deskriptif *Adversity Quotient*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai mean pada variabel *adversity quotient* sebesar 40,14 dan besar nilai standard deviasinya sebesar 6,23. Selanjut peneliti melakukan penghitungan secara manual untuk menentukan kategorisasi variabel *adversity quotient* sebagai berikut :

A. Rumus menghitung mean hipotetik variabel

adversity quotient :

$$\mu = \frac{1}{2}(i_{\max} + i_{\min}) \sum k \quad \text{Keterangan :}$$

$$= \frac{1}{2}(4+1)13 \quad \mu : \text{Mean}$$

hipotetik

$$= \frac{1}{2}(5)13 \quad i_{\max} : \text{Skor}$$

maksimal aitem

$$= 33 \quad i_{\min} : \text{Skor minimal}$$

aitem

$$\sum k : \text{Jumlah aitem}$$

B. Rumus menghitung deviasi standart hipotetik :

$$\alpha = 1/6(X_{\max}-X_{\min}) \quad \text{Keterangan:}$$

$$= 1/6(52-26) \quad \alpha : \quad \text{Standar deviasi hipotetik}$$

$$= 4 \quad X_{\max} : \quad \text{Skor maksimal subjek}$$

$$X_{\min} : \text{Skor minimal subjek}$$

C. Kategorisasi variabel *adversity quotient* :

Kategorisasi variabel *adversity quotient* pada penelitian ini dibagi menjadi tiga kelompok yaitu, tinggi, sedang, dan rendah. Berikut rumus untuk menentukan tiga kelompok tersebut:

Kategori	Kriteria
Tinggi	$X > (\mu + 1\alpha)$
Sedang	$(\mu - 1\alpha) \leq X < (\mu + 1\alpha)$
Rendah	$X \geq (\mu - 1\alpha)$

Tabel 4.8 Rumus Kategorisasi *Adversity Quotient*

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= (\mu + 1\alpha) \\ &= 33 + 1(4) \\ &= 37 \\ \text{Sedang} &= (\mu - 1\alpha) \leq X < (\mu + 1\alpha) \\ &= 33 - 1(4) \leq X < 33 + 1(4) \\ &= 29 \leq X < 37 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Rendah} &= (\mu - 1\alpha) \\
 &= 33 - 1(4) \\
 &= 29
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui bahwa kategorisasi variabel *adversity quotient* sebagai berikut:

1. Kategori skor tinggi dengan nilai lebih atau sama dengan 42
2. Kategori skor sedang dengan nilai mulai dari 29 hingga 37
3. Kategori skor rendah bila nilai kurang dari atau sama dengan 29

Setelah mengetahui nilai dari masing-masing kategori, maka dapat ditentukan frekuensi tiap kategori berdasarkan total skor yang diperoleh. Berikut paparan lebih lanjut pada tabel berikut:

Kategorisasi Adversity Quotient					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	21	32,8	32,8	32,8
	2	29	45,3	45,3	78,1
	3	14	21,9	21,9	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Tabel 4.9 Prosentase Kategori *Adversity Quotient*

Keterangan :

- 1 = Kategori Tinggi
- 2 = Kategori Sedang
- 3 = Kategori Rendah

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa memiliki tingkat *adversity quotient* sedang sejumlah 45,3% sebanyak 29 responden dari 64 orang. Lalu diikuti responden dengan kategori tinggi sejumlah 32,8% sebanyak 21 responden dari 64 orang. Dan selanjutnya kategori rendah sejumlah 21,9% sebanyak 14 responden dari 64 orang.

2. Kesiapan Kerja

Untuk dapat melakukan kategorisasi pada variabel kesiapan kerja responden pada penelitian ini maka perlu dilakukan perhitungan untuk melihat tingkat kesiapan kerja mahasiswa, sehingga dapat mengelompokkan mahasiswa dengan kategori kesiapan kerja yang tinggi, sedang, dan rendah. Kategorisasi tersebut dapat dilakukan setelah mengetahui nilai mean dan standard deviasi. Nilai mean dan standar deviasi dapat diketahui melalui analisis *descriptive* pada perangkat lunak *IBM SPSS*

Statistic 23. Berikut hasil dari analisis deskriptif pada variabel *adversity quotient*:

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Total Var. Kesiapan Kerja	64	37	59	96	77,91	1,258	10,061
Valid N (listwise)	64						

Tabel 4.10 Uji Deskriptif Kesiapan Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai mean pada variabel *adversity quotient* sebesar 77,91 dan besar nilai standard deviasinya sebesar 10. Selanjutnya peneliti melakukan penghitungan secara manual untuk menentukan kategorisasi variabel *adversity quotient* sebagai berikut :

A. Rumus menghitung mean hipotetik variabel *adversity quotient* :

$$\mu = \frac{1}{2}(i_{\max} + i_{\min}) \sum k \quad \text{Keterangan :}$$

$$= \frac{1}{2}(4+1)24$$

μ : Mean hipotetik

$$= \frac{1}{2}(5)24$$

i_{\max} : Skor maksimal aitem

$$= 60$$

i_{\min} : Skor minimal aitem

$\sum k$: Jumlah aitem

B. Rumus menghitung deviasi standart hipotetik :

$$\alpha = \frac{1}{6}(X_{\max} - X_{\min}) \quad \text{Keterangan:}$$

$$= \frac{1}{6}(96-59)$$

α : Standar deviasi hipotetik

= 6 X_max : Skor maksimal subjek

X_min : Skor minimal subjek

C. Kategorisasi variabel *adversity quotient* :

Kategorisasi variabel *adversity quotient* pada penelitian ini dibagi menjadi tiga kelompok yaitu, tinggi, sedang, dan rendah. Berikut rumus untuk menentukan tiga kelompok tersebut:

Tabel 4.11 Rumus Kategorisasi Kesiapan Kerja.

Kategori	Kriteria
Tinggi	$X > (\mu + 1\alpha)$
Sedang	$(\mu - 1\alpha) \leq X < (\mu + 1\alpha)$
Rendah	$X \leq (\mu - 1\alpha)$

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= (\mu + 1\alpha) \\ &= 60 + 1(6) \\ &= 66 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Sedang} &= (\mu - 1\alpha) \leq X < (\mu + 1\alpha) \\ &= 60 - 1(6) \leq X < 60 + 1(6) \\ &= 54 \leq X < 66 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= (\mu - 1\alpha) \\ &= 60 - 1(6) \\ &= 54 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui bahwa kategorisasi variabel *adversity quotient* sebagai berikut:

4. Kategori skor tinggi dengan nilai lebih atau sama dengan 66
5. Kategori skor sedang dengan nilai mulai dari 54 hingga 66
6. Kategori skor rendah bila nilai kurang dari atau sama dengan 54

Setelah mengetahui nilai dari masing-masing kategori, maka dapat ditentukan frekuensi tiap kategori berdasarkan total skor yang diperoleh.

Berikut paparan lebih lanjut pada tabel berikut:

Kategorisasi Kesiapan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	20	31,3	31,3	31,3
	2	26	40,6	40,6	71,9
	3	18	28,1	28,1	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Tabel 4.12 Prosentase Kategori Kesiapan Kerja

Keterangan :

- 1 = Kategori Tinggi
- 2 = Kategori Sedang
- 3 = Kategori Rendah

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa memiliki tingkat *adversity quotient* sedang sejumlah 40,6% sebanyak 26 responden dari 64 orang. Lalu diikuti responden dengan

kategori tinggi sejumlah 31,3% sebanyak 20 responden dari 64 orang. Dan selanjutnya kategori rendah sejumlah 28,1% sebanyak 18 responden dari 64 orang.

F. Uji Hipotesa

Sebagaimana yang telah peneliti sampaikan diatas, setelah semua data responden telah di tabulasi dan dimasukkan ke dalam *software IBM SPSS Statistic 23* lalu diolah dengan analisis *Regresi Linier Sederhana* untuk mengetahui pengaruh antara variabel independe (*adversity quotient*) dan variabel dependen (kesiapan kerja). Berikut hasil dari analisis *regresi liner sederhana*:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725 ^a	,526	,518	6,985

a. Predictors: (Constant), Total Var. Adversity Quotient

b. Dependent Variable: Total Var. Kesiapan Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besar nilai koefisien korelasi pearson $r = 0,725$ dan juga r^2 (r square) = $0,526$. Dengan nilai r^2 sebesar $0,526$ dapat diartikan bahwa variabel *adversity quotient* memberikan sumbangan sebesar 51% terhadap variabel kesiapan kerja, dan terdapat pengaruh dari faktor lain sebesar 72%.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3352,236	1	3352,236	68,702	,000 ^b
	Residual	3025,201	62	48,794		
	Total	6377,438	63			

a. Dependent Variable: Total Var. Kesiapan Kerja

b. Predictors: (Constant), Total Var. Adversity Quotient

Tabel 4.13 Uji Hipotesa

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,000, dan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa variabel *adversity quotient* (variabel independen) berpengaruh terhadap variabel kesiapan kerja (variabel dependen).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30,969	5,730		5,405	,000
Total Var. Adversity Quotient	1,169	,141	,725	8,289	,000

a. Dependent Variable: Total Var. Kesiapan Kerja

Berdasarkan tabel *Coefficients* dapat diketahui besar koefisien regresinya sebesar 1,169 yang artinya setiap penambahan nilai *adversity quotient* sebesar 1% maka nilai kesiapan kerja akan bertambah sebesar 1,169. Nilai koefisien pada tabel diatas bernilai positif sehingga arah pengaruh variabel independen (*adversity quotient*) terhadap variabel dependen (kesiapan kerja) adalah positif. Nilai konsistensi (*constant*)

variabel kesiapan kerja sebesar 30,969. Sehingga persamaan regresi pada kedua variabel tersebut sebagai berikut :

$$Y = a+bX$$

$$Y = 30,969+1,169X$$

Keterangan :

Y = Variabel kesiapan kerja (variabel dependent)

a = Konstanta (nilai Y apabila X=0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

X = Variabel *adversity quotient* (Variabel independen)

G. Pembahasan

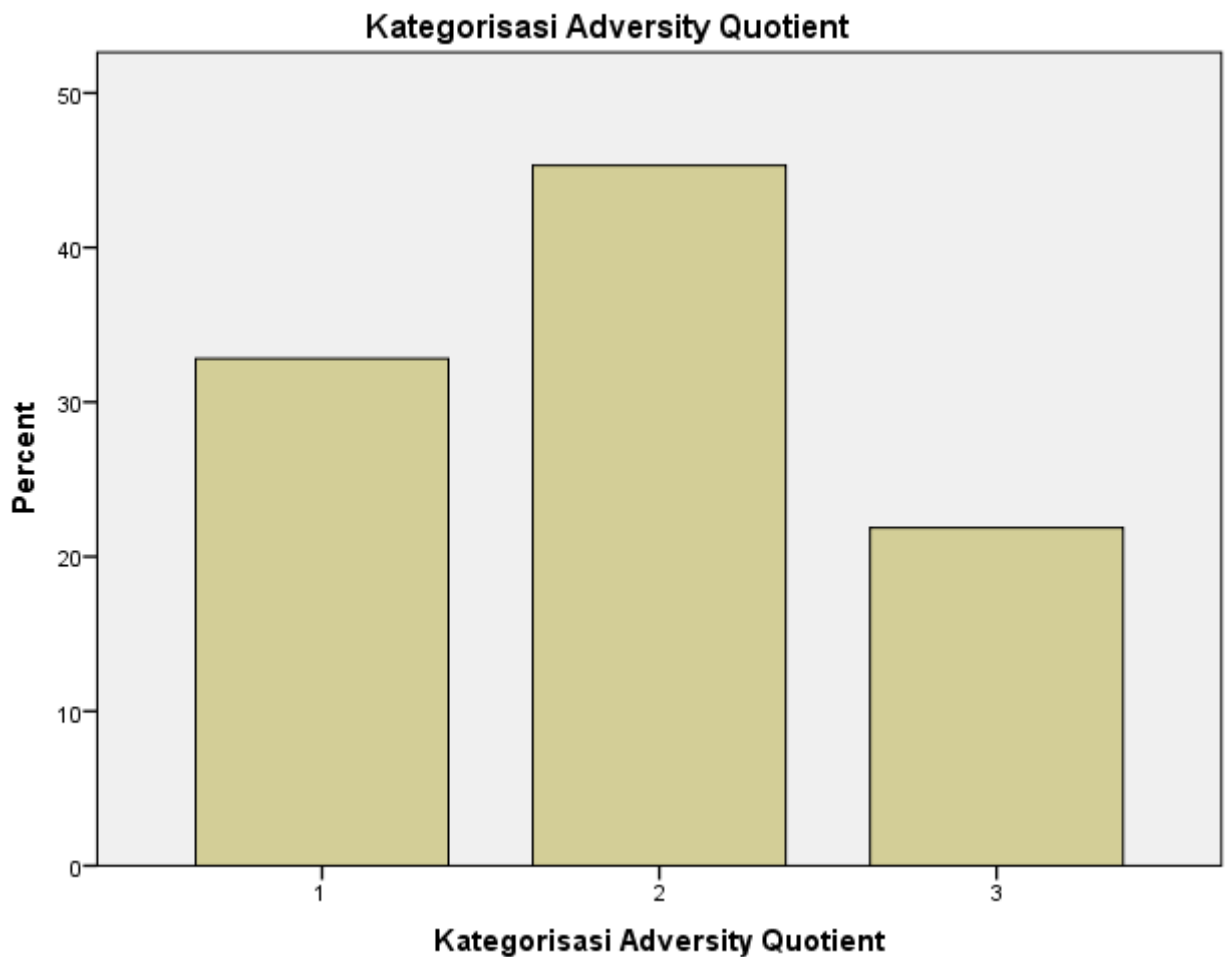
Berdasarkan hasil dari pengolahan serta analisis data diatas, dapat peneliti paparkan beberapa temuan berdasarkan hasil pengolahan data tersebut. Berikut beberapa point paparan hasil analisis yang telah dilakukan yaitu:

1. **Tingkat *Adversity qoutient* mahasiswa tingkat akhir fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2017**

Menurut Stoltz (2000) *adversity quotient* atau disebut sebagai kecerdasan adversitas merupakan usaha yang dilakukan oleh individu dengan gigih untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Augusta (2014) juga berpendapat dalam penelitiannya mengenai kecerdasan advesitas, bahwa *adversity quotient* merupakan ukuran

untuk mengukur daya juang individu dalam merespon kesulitan, dan serangkaian perilaku untuk memperbaiki respon yang ditunjukkan terhadap kesulitan atau masalah yang dihadapi kesulitan serta meningkatkan efektifitas dan profesionalisme diri.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan diatas dapat diketahui bahwa mayoritas mahasiswa tingkat akhir fakultas Psikologi UIN Maualan Malik Ibrahim Malang angkatan 2017 termasuk kategori sedang. Hal ini dapat dilihat pada diagamam dibawah ini :



Gambar 4.3 Diagram Kategorisasi Adversity Quotient

Berdasarkan diagram diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 45% mahasiswa termasuk kategori sedang, artinya bahwa mahasiswa yang saat ini sedang menempuh tugas akhir yaitu skripsi memiliki kecerdasan adversitas yang cukup sehingga cukup mampu mengubah kesulitan atau masalah yang dihadapi menjadi peluang dalam hidup. Data tersebut juga mengindikasikan bahwa mahasiswa tingkat akhir fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2017 dapat mengolah *mindset* serta perilaku dalam merespon kesulitan dan tetap menunjukkan ketenangan dalam menjalani keseharian, pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmar et al (2018) dan Jasak et al (2020).

Namun tidak terdapat perbedaan antara laki-laki maupun perempuan, artinya bahwa baik laki-laki maupun perempuan memiliki kecerdasan adversitas yang sedang, sebagaimana prosentase laki-laki maupun perempuan pada penelitian ini yaitu, laki-laki sebesar 26% dan perempuan sebesar 73%. Bila dilihat dari perspektif Islam hasil tersebut sesuai dengan ayat Al-Qur'an sebagai berikut :

رَبَّنَا لَا تُزِغْ قُلُوبَنَا بَعْدَ إِذْ هَدَيْتَنَا وَهَبْ لَنَا مِنْ لَدُنْكَ رَحْمَةً إِنَّكَ أَنْتَ

الْوَهَّابُ

Artinya : *(Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau condongkan hati kami kepada kesesatan setelah Engkau berikan petunjuk kepada kami, dan karuniakanlah kepada kami*

rahmat dari sisi-Mu, sesungguhnya Engkau Maha Pemberi.” (Q.S Ali ‘Imran ayat 8)

Ayat tersebut merupakan doa yang dipanjatkan oleh individu sebagai bentuk usaha mendapatkan keteguhan dan ketenangan jiwa dalam menghadapi persoalan hidup. Selain itu terdapat ayat lain yang menekankan terkait *adversity quotient* yaitu pada ayat berikut:

فَاصْبِرْ كَمَا صَبَرَ أُولُو الْعَزْمِ مِنَ الرُّسُلِ وَلَا تَسْتَعْجِلْ لَهُمْ ۚ كَانَهُمْ
يَوْمَ يَرُونَ مَا يُوعَدُونَ لَمْ يَلْبُثُوا إِلَّا سَاعَةً مِّنْ نَّهَارٍ ۚ بَلَّغْ قَوْلَ يَهُودِ
إِلَّا الْقَوْمَ الْفَاسِقُونَ ۚ

Artinya : *Maka bersabarlah engkau (Muhammad) sebagaimana kesabaran rasul-rasul yang memiliki keteguhan hati dan janganlah engkau meminta agar azab disegerakan untuk mereka. Pada hari mereka melihat azab yang dijanjikan, mereka merasa seolah-olah mereka tinggal (di dunia) hanya sesaat saja pada siang hari. Tugasmu hanya menyampaikan. Maka tidak ada yang dibinasakan kecuali kaum yang fasik (tidak taat kepada Allah). (Q.S Al Ahzab ayat 35)*

Lain halnya dengan kategori tinggi sebesar 32% yang artinya bahwa mahasiswa tingkat akhir memiliki kecenderungan memiliki kecerdasan adversitas atau *adversity quotient* yang tinggi sehingga secara sadar dan terarah mengatasi segala persoalan hidup yang dihadapi maupun yang akan dihadapi setelah menyelesaikan pendidikan tinggi strata satu seperti bekerja, melanjutkan studi maupun menikah. Sebagaimana hasil survei yang telah peneliti lakukan bahwa sebanyak 70% berkeinginan untuk berkarir setelah mendapatkan gelar sarjana. Aspek yang memiliki pengaruh tinggi

dalam adversity quotient adalah aspek *reach* atau kemampuan untuk memetakan masalah. Hal tersebut mengindikasikan bahwa mahasiswa yang memiliki *adversity quotient* yang tinggi dikarenakan memiliki kemampuan dalam memetakan masalah yang tinggi pula.

Sedangkan kategori rendah sebesar 21% yang artinya sebagian kecil mahasiswa tingkat akhir fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2017 berkecenderungan kurang memiliki kecerdasan adversitas. Kurangnya kecerdasan adversitas atau *adversity quotient* dalam penelitian dipengaruhi kurangnya kemampuan untuk memilah-milah masalah yang ada sehingga menjadi lebih sederhana, dan kurang mampu untuk mengatasi persoalan yang ada.

Aspek yang memperoleh prosentase tinggi dalam mempengaruhi *adversity quotient* mahasiswa tingkat akhir fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yaitu aspek *reach* sebesar 29,8%, diikuti aspek *control* sebesar 24,1%, aspek *endurance* sebesar 23,9%, dan aspek *origin* dan *ownership* menjadi yang paling rendah yang mempengaruhi tingkat kecerdasan mahasiswa. Berdasarkan presentasi tersebut dapat diketahui bahwa mahasiswa tingkat akhir dapat memiliki ketangguhan yang cukup dalam menghadapi persoalan yang ada, terindikasi disebabkan karena mahasiswa mampu memetakan masalah yang dihadapi,

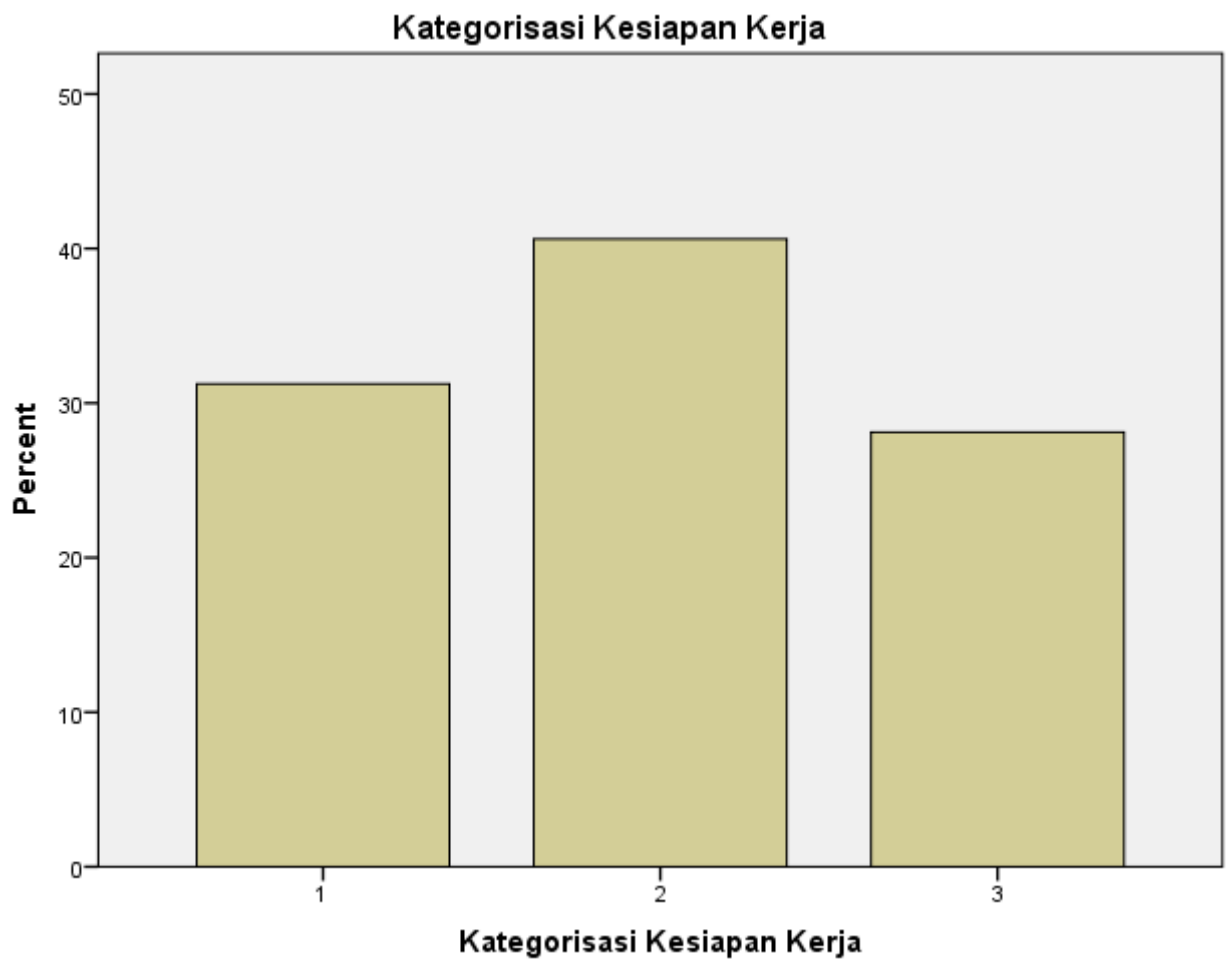
semakin luas dampak persoalan yang dihadapi mahasiswa dalam hidup semakin tinggi kemungkinan mahasiswa untuk merespon kesulitan tersebut.

2. Tingkat kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2017

Kesiapan kerja merupakan kemampuan individu dalam menjaga pekerjaan yang dimilikinya ataupun mendapatkan pekerjaan yang diinginkannya (Rothwell & Arnold, 2007, p. 25). Berbeda dengan yang diungkapkan oleh Caballero, Walker, dan Fuller-Tyszkiewicz (2011, pp. 41-42) bahwa, kesiapan kerja merupakan sikap atau atribut yang melekat pada diri individu yang menjadi sebab individu tersebut siap untuk berkerja dengan baik ditempat kerja. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat peneliti simpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan suatu kemampuan yang melekat pada tiap diri invidu untuk bertahan ditempat kerjanya atau untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkannya.

Berdasarkan hasil analisis yang telah peneliti paparkan diatas diketahui bahwa tingkat kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2017 termasuk ke dalam kategori sedang. Kategori tersebut ditunjukkan dari prosentase mahasiswa yang termasuk kategori sedang sebesar 41%. Prosentase tersebut memiliki arti bahwa

sebagian besar mahasiswa memiliki kecenderungan siap menghadapi segala tantangan dan tuntutan dunia kerja sesuai dengan pekerjaan yang diharapkan hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Makki et al. (2015) dan Pool dan Sewell (2007). Hasil penelitian ini berbeda dengan pernyataan responden diawal penelitian yang menyatakan tidak siap. Hal tersebut terlihat pada karakteristik responden yang berkiinginan untuk berkerja setelah menyelesaikan pendidikan strata 1 (sarjana), dengan prosentase sebesar 70%. Sebagaimana yang tampilan pada diagram berikut ini:



Gambar 4.4 Diagram Kategorisasi Kesiapan Kerja

Sebagaimana paparan diagram diatas, mahasiswa memiliki cukup kesiapan kerja. Kesiapan kerja ini diasah dengan beragam fasilitas yang telah diberikan dilingkungan kampus maupun di luar kampus. Salah satu fasilitas yang diberikan adalah adanya praktikum alat ukur Psikologi, kegiatan praktek kerja lapangan (PKL), serta beragam mata kuliah yang menunjang mahasiswa untuk dapat mengenali diri sehingga dapat bekerja dengan baik saat memasuki dunia kerja. Dan yang berperan dalam Pernyataan tersebut sesuai dengan perintah Allah yang tertuang dalam Q.S Al Mulk ayat 15 yang berbunyi :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ نَلُؤًا فَاَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا
مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya : *Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu yang mudah dijelajahi, maka jelajahilah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan. (Q.S Al Mulk ayat 15)*

Berdasarkan ayat tersebut setiap manusia dibumi diperintahkan untuk terus bergerak dalam hal ini bekerja sebagai upaya untuk mencari rizki yang telah Allah berikan dan janjikan kepada manusia. Adapun yang lain yang menekankan setiap manusia untuk bekerja dengan sebaik-baiknya yaitu Q.S Al Insiyiqaq ayat 6 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهٖ

Artinya : Wahai manusia! Sesungguhnya kamu telah bekerja keras menuju Tuhanmu, maka kamu akan menemui-Nya. (Q.S Al Insyiqaq ayat 6).

Mahasiswa yang memiliki kesiapan kerja yang tinggi sebesar 31%, yang artinya bahwa sebagian mahasiswa telah mampu menetapkan tujuan yang ingin dicapai setelah menuntaskan pendidikan tinggi strata satu. Salah satu aspek yang berperan dalam kesiapan kerja mahasiswa adalah aspek kompetensi kerja. Aspek tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa secara aktif mengikuti beragam kegiatan yang menunjang kompetensi diri, sehingga sesuai dengan kebutuhan tempat kerja yang diinginkan. Tidaknya hanya siap untuk dipekerjakan dengan memiliki kompetensi yang beragam tidak menutup kemungkinan mahasiswa tingkat akhir fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2017 dapat menciptakan lapangan pekerjaan sendiri.

Selanjutnya mahasiswa dengan kategori rendah sebesar 28%, berarti bahwa sebagian mahasiswa kurang mampu mempersiapkan dirinya untuk menghadapi dunia kerja. Beberapa mahasiswa beranggapan bahwa kesiapan kerja akan terbentuk bersamaan dengan tuntutan serta tanggung jawab yang diberikan tempat kerja. Anggapan tersebut sesuai dengan pernyataan Ward dan Riddle (2002, pp. 2-3) yang menyatakan bahwa kesiapan kerja merupakan kemampuan yang dimiliki individu dalam beradaptasi

dan menemukan perannya dalam menjalankan pekerjaan yang dibutuhkan serta dikehendakinya.

Adapun aspek yang memiliki pengaruh yang besar terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2017 adalah aspek kompetensi kerja sebesar 31%, selanjutnya diikuti aspek karakter pribadi yang juga sebesar 31%, lalu aspek kecerdasan sosial sebesar 26%, dan aspek ketajaman organisasi menjadi yang paling rendah sebesar 12%. Berdasarkan prosentase aspek yang memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir yaitu kompetensi kerja, maka dapat diketahui bahwa mahasiswa memiliki kesiapan kerja yang sedang disebabkan oleh anggapan mahasiswa terkait kompetensi yang dimiliki telah cukup untuk dapat diterima kerja.

3. Pengaruh *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2017

Adversity quotient merupakan salah kecerdasan terkait dengan daya juang individu dalam menghadapi persoalan serta masalah hidup (Stoltz, 2000, p. 5). Jika dilihat dari aspek-aspek pada *adversity quotient*, terdapat pengaruh terhadap pembentukan karakter individu, kompetensi individu, kemampuan berorganisasi, serta kecerdasan sosial. Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat

Mason dkk (2009, pp. 3-5) kesiapan kerja merupakan kepemilikan dari keterampilan, pengetahuan, sikap, dan pemahaman komersial yang akan memungkinkan lulusan baru memberikan produktifitasnya untuk tujuan organisasi segera setelah memulai pekerjaan (Verma et al., 2018, pp. 3-4).

Individu yang memiliki kesiapan kerja yang baik tak lepas dari kecerdasan adversitas yang dimilikinya juga, sebab individu akan semakin siap bila dirinya memiliki daya tahan yang baik, mampu mengontrol diri, mampu mengolah masalah yang ada dengan bijak, sehingga keputusan yang diambil dapat dipertanggung jawabkan. Pernyataan tersebut sesuai dengan pernyataan Nilsson (2010, pp. 540-542) bahwa kesiapan kerja mewakili *soft skill* dan *hard skill*, termasuk kompetensi formal, keterampilan interpersonal dan karakter pribadi. Bila individu dalam hal ini mahasiswa, kurang dapat mempersiapkan dirinya untuk menghadapi dunia kerja maka yang terjadi adalah kesenjangan antara idealisme diri dengan kebutuhan hidup. Sebagaimana pendapat dari Daniel dan Brooker (2014, p. 66), salah satu upaya untuk mengatasi kesenjangan antara identitas diri dengan kebutuhan hidup, maka perlu untuk membentuk ulang identitas lulusan secara menyeluruh.

Identitas yang dimaksud adalah daya juang mahasiswa terhadap setiap persoalan yang dihadapinya. Adapun prosentase pengaruh dimensi adversity quotient terhadap kesiapan kerja yaitu;

(1) dimensi kontrol sebesar 23%, (2) dimensi asal usul dan keaslian sebesar 9%, (3) dimensi jangkauan sebesar 9%, (4) dimensi ketahanan sebesar 45%. Berdasarkan paparan diatas dapat diketahui bahwa mahasiswa memiliki kecenderungan kesiapan kerja yang sedang dipengaruhi oleh ketahanan diri dalam menghadapi segala persoalan dalam hidup terutama dalam mempersiapkan diri untuk berkerja tinggi. Pernyataan tersebut sejalan dengan firman Allah yang tertuang dalam surat Ibrahim ayat 7 yang berbunyi :

وَإِذْ تَأْتِيَنَّكُمْ رِيبَةٌ مِّنْ رَبِّكُمْ لَبَسْنَا لَیِّنًا فَلاَ تَمَیِّزُوا بَيْنَ رِیْبٍ وَرِیْبٍ وَرِیْبٌ أَكْبَرُ مِمَّا رِیْبُوا بِهُ لَیِّنٌ أَشَدُّ

Artinya : Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat.” (Q.S Ibrahim ayat 7)

Berdasarkan hasil analisis yang telah peneliti paparkan pada bab sebelumnya diketahui bahwa terdapat hubungan yang linier antara *adversity quotient* dengan kesiapan kerja, pernyataan tersebut dibuktikan dengan hasil uji linieritas menunjukkan skor signifikansi sebesar $0,472 > 0,05$. Hasil uji hipotesa menggunakan *regresi linier sederhana* yang diolah dengan bantuan *software IBM SPSS Statistik 23*, bahwa terdapat pengaruh antara *adversity quotient* dan kesiapan kerja yang dilihat berdasarkan skor signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan besar derajat hubungannya sebesar $0,725$ yang berarti berkorelasi kuat. Dengan hasil tersebut mengindikasikan bahwa

mahasiswa tingkat akhir tetap mampu mengendalikan dirinya dalam situasi sulit seperti saat ini yang sedang dilanda pandemi COVID-19. Katahanan diri mahasiswa dalam menghadapi masa pandemi ini diakibatkan adanya pengaruh dari dimensi kesiapan kerja karakter pribadi dengan prosentase sebesar 65% dan yang terendah yaitu kecerdasan sosial sebesar 9%.

Hasil tersebut sejalan dengan ayat berikut yang berbunyi :

اللَّهُ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَنْ يَشَاءُ وَيَقْدِرُ ۗ وَفَرِحُوا بِالْحَيَاةِ الدُّنْيَا
وَمَا الْحَيَاةُ الدُّنْيَا فِي الْآخِرَةِ إِلَّا مَتَاعٌ

Artinya : Allah melapangkan rezeki bagi siapa yang Dia kehendaki dan membatasi (bagi siapa yang Dia kehendaki). Mereka bergembira dengan kehidupan dunia, padahal kehidupan dunia hanyalah kesenangan (yang sedikit) dibanding kehidupan akhirat. (Q.S Ar Ra'd ayat 26)

Paparan hasil penelitian diatas didasarkan oleh konsep kesiapan kerja lulusan pendidikan tinggi dipengaruhi oleh tiga kelompok pemangku kepentingan utama yaitu: *pemerintah*, yang mengatur pasar tenaga kerja dan menetapkan strategi pendidikan dan pedoman kebijakan, memelihara infrastruktur yang sesuai; *pemberi kerja/lembaga/instansi/perusahaan*, yang melakukan analisis pekerjaan secara menyeluruh beserta persyaratan, dan mengelola kinerja karyawan selanjutnya; dan *sekolah kejuruan dan pendidikan tinggi*, yang menentukan hasil lulusan yang diinginkan, merancang silabus yang mencerminkan kesiapan kerja yang profesional dan

memberikan evaluasi terhadap lulusan (Verma et al., 2018, pp. 15-16).

Adapun beberapa penelitian yang mendukung hasil penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Verma, dkk (2018) dengan judul “*Graduate work-readiness in the Asia-Pacific region: Perspectives from stakeholders and the role of HRM*” dan mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kesiapan kerja lulusan dengan para pemegang kebijakan. Serta penelitian yang telah dilakukan oleh Aprilia dan Arfina (2020) yang berjudul “*Adversity quotient and employability in fresh graduate*” dan mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara *adversity quotient* dengan kesiapan kerja lulusan sarjana dengan skor signifikansi sebesar $0,556 > 0,05$.

Dengan hasil diatas maka H_0 pada penelitian ini yang berbunyi “Terdapat pengaruh antara *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang” diterima. Dan H_a pada penelitian ini yang berbunyi “Tidak terdapat pengaruh antara *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang” ditolak.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan diatas mengenai pengaruh *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2017 maka dapat disimpulkan beberapa poin sebagai berikut:

1. Tingkat *adversity quotient* mahasiswa tingkat akhir fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2017 dalam kategori sedang dengan prosentase sebesar 45% yang memiliki arti bahwa mayoritas mahasiswa berkecenderungan memiliki cukup kecerdasan adversitas atau daya juang dalam menghadapi masalah atau persoalan hidup yang dihadapi.
2. Tingkat kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2017 dalam kategori sedang dengan prosentase sebesar 40% yang berarti bahwa sebagian besar mahasiswa tingkat akhir berkecenderungan telah cukup memiliki kesiapan dalam menghadapi dunia kerja, meskipun kompetensi yang dimiliki belum memenuhi tuntutan tempat kerja yang diinginkan.
3. Terdapat hubungan yang linier antara *adversity quotient* dengan kesiapan kerja dengan skor signifikansi sebesar $0,472 > 0,05$. Hasil uji hipotesa menggunakan *regresi linier sederhana* yang

diolah dengan bantuan *software IBM SPSS Statistik 23*, bahwa terdapat pengaruh antara *adversity quotient* dan kesiapan kerja yang dilihat berdasarkan skor signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan besar derajat hubungannya sebesar $0,725$ yang berarti berkorelasi kuat, sehingga semakin tinggi tingkat *adversity quotient* mahasiswa maka semakin tinggi pula kesiapan kerja, begitu juga sebaliknya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat peneliti beberapa saran kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu:

1. Perguruan tinggi

Sebagaimana pemaparan yang telah peneliti uraikan dalam bagian pembahann bahwa perguruan tinggi menjadi salah satu pemaku kebijakan yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja lulusan sehingga menjadi tenaga kerja profesional, sehingga perlu memberikan lebih program-program yang dapat menunjang kompetensi sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja nasional serta keinginan mahasiswa melalui assesment diawal sehingga mahasiswa lebih terarah.

2. Perusahaan/lembaga

Perusahaan sebagai penerima tenaga kerja juga perlu memberikan kesempatan terhadap lulusan sarjan untuk dapat belajar dan merasakan lingkungan kerja yang sebenarnya

melalui kegiatan-kegiatan magang, sehingga dapat mendorong mahasiswa untuk meningkatkan kompetensi diri agar dapat menjadi tenaga yang profesional dan loyal terhadap lembaga atau perusahaan.

3. Mahasiswa

Mahasiswa sebagai calon-calon tenaga kerja profesional perlu untuk terus meningkatkan kompetensi diri. Tidak merasa puas atas kompetensi yang telah dimiliki sehingga keinginan untuk terus belajar tetap terjaga. Tidak hanya menjaga keinginan untuk belajar namun berkumpul dengan orang-orang pembelajar juga perlu dilakukan untuk membuka wawasan serta sudut pandang yang berbeda.

4. Penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya. Variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dipadukan dengan variabel lain yang lebih sesuai dengan perilaku individu yang diteliti atau fenomena yang terjadi. Subjek pada penelitian ini berjumlah 64 orang, maka akan lebih menarik lagi bila jumlah subjek lebih banyak dan dapat mencakup cakupan yang lebih luas untuk menggambarkan fenomena yang ingin diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Y. N. (2014). Hubungan Antara Orientasi Masa Depan Dan Daya Juang Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Di Universitas Mulawarman. *Psikoborneo*, 2(3), 133–140.
- Agustin, V. (2012). Kompetensi Lulusan Sarjana Strata 1 (S1) Psikologi Dalam Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Perguruan Tinggi “X.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 1(1), 1–34.
- Agustina, T. S., & Komalasari, P. T. (2014). Kecerdasan Adversiti (Adversity Quotient) Berdasarkan Jender Pada Mahasiswa Yang Mengikuti Executive Territory Program-Mata Kuliah Manajemen Usaha Kecil Dan Menengah. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Airlangga (JEBA)/ Journal of Economics and Business Airlangga*, 24(3), 206–215.
- Ahmar, A. S., Rahman, A., & Mulbar, U. (2018). The analysis of students’ logical thinking ability and adversity quotient, and it is reviewed from cognitive style. *Journal of Physics: Conference Series*, 1028(1), 12167.
- Aiken, L. R. (1985). Three coefficients for analyzing the reliability and validity of ratings. *Educational and Psychological Measurement*, 45(1), 131–142.
- Aprilia, E. D., & Arfina, D. F. (2020). *Adversity Quotient and Employability in Fresh Graduate*.
- Awali, H. (2020). Urgensi Pemanfaatan E-Marketing Pada Keberlangsungan Umkm Di Kota Pekalongan Di Tengah Dampak Covid-19. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 1–14.
<https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1342>
- Ayuningtyas, T. D. (2015). *Hubungan antara Kemandirian dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir*. Skripsi.
- Azwar, Saifuddin. (2014). Metode Penelitian. In *Yogyakarta: Pustaka Pelajar* (Vol. 4).
- Azwar, Saifuddin. (2016). Penyusunan Skala Psikologi (pp. 149-150). In *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Azwar, Saifuddin. (2007). Reliabilitas dan Validitas. In *Pustaka Pelajar*. Yogyakarta.
- Barker, J. A. (1992). *Paradigms: The business of discovering the future*. HarperBusiness New York, NY.
- Beiter, R., Nash, R., McCrady, M., Rhoades, D., Linscomb, M., Clarahan, M., & Sammut, S. (2015). The Prevalence and Correlates of Depression, Anxiety, and Stress in a Sample of College Students. *Journal of Affective Disorders*,

173, 90–96.

- Brady, R. P. (2010). Work Readiness Inventory: Administrator's Guide. *JIST Works Publishing*, 5(1), 141–160.
- Bustami, T., Ma'ruf, J. J., & Madjid, M. S. A. (2015). Pengaruh Pelayanan, Kemampuan Mengajar dan Iklim Akademik Terhadap Kecerdasan Intelektual Serta Dampaknya pada Prestasi Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (Stimi) Meulaboh Aceh Barat. *Jurnal Manajemen*, 23020199, 171–179.
- Caballero, C. L., & Walker, A. (2010). Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 1(1), 13–25.
<https://doi.org/10.21153/jtlge2010vol1no1art546>
- Cabellero, C. L., & Walker, A. (2010). Work Readiness in Graduate Recruitment and Selection: A Review of Current Assessment Methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 1(1), 13–25.
- Cahyono, H. (2008). Peran Mahasiswa Di Masyarakat. *De Banten-Bode: Jurnal Pengabdian Masyarakat Setiabudhi*, 1(1), 32–43.
<https://doi.org/10.4000/adlfi.2398>
- Daniels, J., & Brooker, J. (2014). Student identity development in higher education: implications for graduate attributes and work-readiness. *Educational Research*, 56(1), 65–76.
<https://doi.org/10.1080/00131881.2013.874157>
- Dera, N. K., Mujiwati, E. S., & Mukmin, B. A. (2017). Peran Mahasiswa Milenial Dalam Era Revolusi Industri Untuk Indonesia Maju. *Literasi Dalam Pendidikan Di Era Digital Untuk Generasi Milenial*, 163–170.
- DeVellis, R. F., Lewis, M. A., & Sterba, K. R. (2003). Interpersonal emotional processes in adjustment to chronic illness. *Social Psychological Foundations of Health and Illness*, 256–287.
- Donald, W. E., Baruch, Y., & Ashleigh, M. (2019). The Undergraduate Self-perception of Employability: Human Capital, Careers Advice, and Career Ownership. *Studies in Higher Education*, 44(4), 599–614.
- Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 41(10), 1040.
- Fauziah, N. (2014). Empati, Persahabatan, dan Kecerdasan Adversitas Pada Mahasiswa yang Sedang Skripsi. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 78–92.
- Fitriana, A. (2013). Self concept dengan adversity quotient pada kepala keluarga difabel tuna daksa. *Cognicia*, 1(1).
- Fitriyanto, A. (2006). Ketidakpastian Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan. *Jakarta: Dineka Cipta*.

- Habibah, S. S., Istichomaharani, I. S. (2016). Mewujudkan Peran Mahasiswa Sebagai “Agent of Change, Social Control, Dan Iron Stock.” *STIBA Satya Widya Surabaya*, 1–6.
- Hanifa, Y. (2017). Emotional quotient dan adversity quotient dengan kecemasan menghadapi dunia kerja. *Psikoborneo*, 5(1), 25–33.
- Hanoatubun, S. (2020). Dampak Covid–19 terhadap Prekonomian Indonesia. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 146–153.
- Herbert, I. P., Rothwell, A. T., Glover, J. L., & Lambert, S. A. (2020). Graduate Employability, Employment Prospects and Work-readiness in The Changing Field of Professional Work. *International Journal of Management Education*, 18(2), 100378. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2020.100378>
- Inayatillah, V. (2015). *Hubungan Antara Adversity Quotient Dengan Kecenderungan Stres Dalam Menyelesaikan Tugas Akhir (Penulisan Skripsi) Pada Mahasiswa*. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Indrawati, B. (2020). Tantangan dan Peluang Pendidikan Tinggi Dalam Masa dan Pasca Pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 1(1), 39–48. <https://doi.org/10.31599/jki.v1i1.261>
- Jackson, D. (2010). An International Profile of Industry-Relevant Competencies and Skill Gaps in Modern Graduates. *International Journal of Management Education*, 8(3), 29–58.
- Jasak, F., Sugiharsono, S., & Sukidjo, S. (2020). The Role of Soft Skills and Adversity Quotient on Work Readiness among Students in University. *Dinamika Pendidikan*, 15(1), 26–39.
- Kartika Dwi Aryani, Bagus Wicaksono, P. A. S. (2017). Hubungan antara Kecerdasan Adversitas dan efikasi Diri dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Sebelas Maret. *Wacana*, 9(2), 66–75.
- Kendhawati, L., & Jatnika, R. (2001). Model Pembinaan Remaja Dalam Rangka Mempersiapkan Diri Memasuki Dunia Kerja. *Journal of Psychology*, 6(3), 201–210.
- Krisnamurti, T. F. (2017). Mempengaruhi, Faktor-faktor Yang Kerja, Kesiapan Siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 6(1), 65–76.
- Linanda, A. (2014). *Hubungan Antara Adversity Quotient Dengan Prokrastinasi Dalam Mengerjakan Skripsi Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran*.
- Makki, B. I., Salleh, R., Memon, M. A., & Harun, H. (2015). The Relationship Between Work Readiness Skills, Career Self-efficacy and Career Exploration Among Engineering Graduates: A Proposed Framework. *Research Journal*

- of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 9(10), 1007–1011.
<https://doi.org/10.19026/rjaset.10.1867>
- Manara, M. U. (2014). Hard Skills Dan Soft Skills Pada Bagian Sumber Daya Manusia Di Organisasi Industri. *Jurnal Psikologi Tabularasa*.
- Manurung, M. M., & Rahmadi, R. (2017). Identifikasi Faktor-faktor Pembentukan Karakter Mahasiswa. *JAS-PT Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi*, 1(1), 41. <https://doi.org/10.36339/jaspt.v1i1.63>
- Mason, G., Williams, G., & Cranmer, S. (2009). Employability skills initiatives in higher education: what effects do they have on graduate labour market outcomes? *Education Economics*, 17(1), 1–30.
<https://doi.org/10.1080/09645290802028315>
- Mishkind, A. (2014). Overview: State Definitions of College and Career Readiness. *College and Career Readiness and Success Center, September*.
<https://login.ezproxy.net.ucf.edu/login?auth=shibb&url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=ED555670&site=eds-live&scope=site>
- Nadziri, M. (2018). *Kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa akhir dengan jurusan yang diprediksi sulit mendapat pekerjaan*. University of Muhammadiyah Malang.
- Nilsson, S. (2010). Enhancing individual employability: the perspective of engineering graduates. *Education + Training*, 52(6/7), 540–551.
<https://doi.org/10.1108/00400911011068487>
- Nur'aini, D., & Nikmah, C. (2019). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 250–266.
<https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Nurendra, A. M. (2016). Peranan Tuntutan Kerja Dan Sumber Daya Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Wanita Karir. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 21(1), 57–67.
<https://doi.org/10.20885/psikologika.vol21.iss1.art6>
- Papalia, D. E., Olds, S. W., & Feldman, R. D. (2009). Human Development (terjemahan Brian Marwensdy). In *Jakarta: Kencana Prenada Media Group*.
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The Key to Employability: Developing a Practical Model of Graduate Employability. *Education and Training*, 4(48), 277–289.
- Prasetyawati, N., & Virilia, S. (2019). Hubungan antara Spiritualitas dan Adversity Quotient pada Mahasiswa Perguruan Tinggi Negeri X dan Y di Surabaya. *Psychopreneur Journal*, 3(1), 26–35.
- Puspa, R. C., & Permatasari, Y. R. (2020). Model Persamaan Struktural Dalam

Meneliti Pengaruh Keaktifan Organisasi Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja. *Khazanah Sosial*, 2(2), 94–104.
<https://doi.org/10.15575/ks.v2i2.8831>

- Putri, H. M., & Febriyanti, D. A. (2020). Hubungan Dukungan Sosial Orang tua Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, 9(Nomor 6), 466–471.
- Rachmady, T. M. N., & Aprilia, E. D. (2018). Hubungan Adversity Quotient Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Freshgraduate Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Psikogenesis*, 6(1), 54–60.
- Ratnaningsih, I. Z. (2015). Manajemen Emosi Sesuai Tuntutan Kerja (Emotional Labor) Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Pada Wiraniaga. *Jurnal Psikologi UNIP*, 14(1), 21–28. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.21-28>
- Ratnawati, D. (2016). Hubungan Prestasi Belajar, Persepsi Dunia Kerja, Dan Jiwa Kewirausahaan Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Ptm. *Dianna Ratnawati VANOS Journal Of Mechanical Engineering Education*, 121(1), 12–22.
- Ridho, A. (2013). *Prinsip-prinsip Pengembangan Instrumen Penelitian*.
- Roslani, N., & Ariati, J. (2016). Hubungan Antara Regulasi Diri Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (Ilmpi). *Empati*, 5(4), 744–749.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23–41.
<https://doi.org/10.1108/00483480710716704>
- Saleh, M. (2014). Pengaruh Motivasi, Faktor Keluarga, Lingkungan Kampus dan Aktif Berorganisasi Terhadap Prestasi Akademik. *Jurnal Phenomenon*, 4(2), 109–141.
- Satterfield, J. M., & Seligman, M. E. P. (1994). Military aggression and risk predicted by explanatory style. *Psychological Science*, 5(2), 77–82.
- Setyaningrum, D. F., Sawiji, H., & Ninghardjanti, P. (2018). Pengaruh Keaktifan Berorganisasi dan Prestasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Angkatan 2013 Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jikap*, 2(2), 26–40.
- Shakir, R. (2009). Soft skills at the Malaysian institutes of higher learning. *Asia Pacific Education Review*, 10(3), 309–315. <https://doi.org/10.1007/s12564-009-9038-8>
- Sho'imah, D. W. (2010). *Hubungan Adversity Quotient dan Self Efficacy dengan Toleransi Terhadap Stres Pada Mahasiswa*. UNS (Sebelas Maret University).
- Shohib, M. (2013). Adversity Quotient dengan Minat Entrepreneurship. *Jurnal*

- Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(1), 32–39.
<http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/view/1355>
- Sidi, I. D. (2001). *Menuju Masyarakat Belajar: Menggagas Paradigma Baru Pendidikan*. Kerjasama Paramadina dengan Logos Wacana Ilmu.
- Siswanti, A. D. (2019). Pengaruh Future Time Perspective Terhadap Work Readiness Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. In *Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang* (Issue May).
- Sofyan, A. (1991). *Teknik dan Metode Peramalan*. LPFE UI.
- Stoltz, P. G. (2000). Adversity Quotient: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang. In *Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia*.
- Strong, M., Burkholder, G. J., Solberg, E., Stellmack, A., Presson, W., & Seitz, J.-B. (2020). Development and Validation of a Global Competency Framework for Preparing New Graduates for Early Career Professional Roles. *Higher Learning Research Communications*, 10(2), 67–115.
<https://doi.org/10.18870/hlrc.v10i2.1205>
- Sugiyono, P. (2011). Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. In *Alfabeta, Bandung*.
- Susanti, R. (2013). Penerapan Pendidikan Karakter Di Kalangan Mahasiswa. *Al-Ta Lim Journal*. <https://doi.org/10.15548/jt.v20i3.46>
- Ummah, D. A. (2018). Hubungan Antara Adversity Quotient Dengan Intensi Berwirausaha Pada Mahasiswa Universitas Jambi. In *Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*.
<https://doi.org/10.36655/psikologi.v6i2.125>
- Verma, P., Nankervis, A., Priyono, S., Mohd Salleh, N., Connell, J., & Burgess, J. (2018). Graduate work-readiness challenges in the Asia-Pacific region and the role of HRM. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 37(2), 121–137. <https://doi.org/10.1108/EDI-01-2017-0015>
- Wall, B. L. (2007). *Coaching for emotional intelligence: The secret to developing the star potential in your employees*. Wiley Online Library.
- Ward, V. G., & Riddle, D. I. (2002). Ensuring Effective Employment Services. *NATCON Papers 2002 Les Actes Du CONAT*, 1(1), 1–9.
- Wibowo, A. (2016). Adversity Quotient, Self Efficacy dan Kesiapan kerja Siswa Kelas XII Program Keahlian Multimedia SMKN 1 Kabupaten Jombang. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 5(02).
- Wibowo, A., & Suroso. (2016). Adversity Quotient, Self Efficacy dan Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Keahlian Multimetia SMKN 1 Kabupaten Jombang. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 5(2), 174–180.

- Wijoyo, H., & Widiyanti. (2020). Digitalisasi UMKM Pasca Pandemi Covid-19 Riau. *Prosiding Sinagara : Inovasi Dalam Mewujudkan SDG'S Pada Era Post Pandemi*, 1(December), 12–16.
- Winarsunu, T. (2017). *Statistik Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan* (Vol. 1). UMMPress.
- Winkel, W. S., & Hastuti, M. M. S. (2005). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Media Abadi.
- Yudhawati, R., & Haryanto, D. (2011). Teori-teori Dasar Psikologi Pendidikan. In *Jakarta: Prestasi Pustaka*.
- Yunanto, K. T. (2019). Faktor Non-akademis Yang Berhubungan Dengan Keyakinan Diri Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Yusuf, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development Review*, 1(1), 15–28. <https://doi.org/10.32662/golder.v1i1.111>

LAMPIRAN

Lampiran 1

Angket Penelitian

Data Diri

Nama : _____

NO HP : _____

Gender : _____

Harapan Setelah Lulus:

- Bekerja
- Melanjutkan Studi
- Menikah

Kegiatan Saat Ini :

- Bekerja
- Mengerjakan Skripsi

Petunjuk Pengisian

1. Anda dimohon partisipasinya untuk memeberikan tanggapan terhadap beberapa pernyataan yang tertera dibawah ini.
2. Berikan tanda centang atau silang pada salah satu pilihan yang dirasa sesuai dengan diri anda
3. Pilihan jawaban yang diberikan :
1 = Sangat Tidak Sesuai 3 = Sesuai
2 = Tidak Sesuai 4 = Sangat Sesuai
4. Dimohon untuk tidak melewatkan satupun pernyataan yang diberikan
5. Hasil dalam penelitian hanya untuk kepentingan akademis saja. Identitas diri anda akan dirahasisakan dan hanya diketahui oleh peneliti saja
6. Skala *Adversity Quotient*

No	Aitem	Penilaian/Respon			
		1	2	3	4
1.	Saya berusaha untuk dapat bekerja sesuai dengan kompetensi yang saya miliki				
2.	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan pilihan saya				
3.	Ketika saya memiliki hambatan dalam pekerjaan, saya merasa dapat mengatasi hambatan tersebut				
4.	Saya merasa gagal untuk dapat memenuhi kompetensi bidang pekerjaan yang saya inginkan				
5.	Masalah yang muncul dalam hidup dapat menghambat saya dalam meningkatkan kompetensi				
6.	Menurut saya kritikan orang lain membuat saya semakin terpuruk				
7.	Saya merasa kompetensi yang saya miliki tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya inginkan				
8.	Kurangnya kompetensi yang saya miliki dikarenakan faktor diluar diri saya				
9.	Kurangnya kompetensi diri bukan menjadi masalah bagi saya untuk mendapatkan pekerjaan				
10.	Saya mudah terpengaruh tren pekerjaan yang populer menurut orang lain				
11.	Kegagalan yang terjadi karena saya memiliki banyak kekurangan				
12.	Segala yang saya lakukan saat ini akan berdampak pada masa depan saya				
13.	Saya merasa gagal ketika saya tidak diterima dalam kegiatan magang				
14.	Kompetensi yang saya miliki membantu saya dalam mencari pekerjaan				

15.	Saya yakin dapat memenuhi tuntutan pada bidang pekerjaan yang saya inginkan.				
16.	Saya yakin dapat bekerja sesuai keinginan dengan kompetensi yang saya miliki				
17.	Kritikan merupakan usulan yang mendorong saya untuk bekerja lebih baik lagi				
18.	Saya malu ketika bertemu teman yang sudah memiliki pekerjaan dan penghasilan tetap				
19.	Saya merasa malu ketika teman menanyakan perihal pekerjaan dan penghasilan				
20.	Keyakinan saya berkurang ketika mendapat kritikan terkait bidang pekerjaan yang saya inginkan				
21.	Kerbatasan kemampuan tidak menghambat saya dalam mencari pekerjaan yang saya inginkan				
22.	Saya yakin diterima bekerja meskipun saya freshgraduate				
23.	Banyak persaingan pada pekerjaan yang saya inginkan membuat saya lebih gigih untuk meningkatkan kompetensi diri				
24.	Saya merasa gagal ketika saya tidak diterima pada pekerjaan yang saya inginkan				
25.	Tidak meningkatkan kompetensi diri menyebabkan saya sulit mendapat pekerjaan				

7. Skala Kesiapan Kerja

No	Aitem	Penilaian/Respon			
		1	2	3	4
1.	Saya senang belajar bersama teman-teman kuliah				
2.	Saya berusaha untuk terus memperbaiki diri				
3.	Saya dapat mengendalikan diri saat dibawah ditekanan				

4.	Saya merasa tidak mampu mengerjakan tugas yang diberikan				
5.	Saya yakin atas pengetahuan dan keterampilan yang telah saya miliki				
6.	Saya kurang tertarik mempelajari hal baru				
7.	Kritik dan masukan yang saya terima memberikan kesempatan untuk belajar lebih				
8.	Saya menyadari segala kelebihan dan kelemahan yang saya miliki				
9.	Bekerja dalam tim membuat hasil kerja lebih optimal				
10.	Saya cenderung kurang menerima kritikan				
11.	Saya dapat membedakan urusan pribadi dan pekerjaan				
12.	Saya merasa kesal saat orang lain mengubah cara saya mengorganisir sesuatu				
13.	Saya sulit untuk membangun kepercayaan dan hubungan baik dengan orang lain				
14.	Saya yakin dapat mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang telah saya pelajari ditempat kerja nantinya				
15.	Saya memiliki standar pencapaian melebihi standar yang telah ditetapkan organisasi				
16.	Bagi saya, meraih kesuksesan ditempat kerja menjadi sesuatu yang sangat penting				
17.	Saya teliti dalam bekerja				
18.	Saya merasa lelah atas tantangan dan situasi yang ada				
19.	Saya mampu menemukan ide baru yang membuat pekerjaan lebih efektif				
20.	Saya mampu untuk menganalisa dan menemukan solusi dari suatu masalah				
21.	Saya bersemangat untuk mempelajari bidang studi atau pekerjaan tertentu.				
22.	Saya tertekan saat mengelola banyak pekerjaan				

23.	Saya termasuk individu yang terbuka dan ramah dengan orang lain				
24.	Saya mampu untuk beradaptasi dengan situasi sosial yang baru				
25.	Saya dapat mengekspresikan diri dengan mudah				
26.	Saya mampu bekerja dalam tim				
27.	Saya suka memiliki hubungan yang baik dengan orang lain				
28.	Saya mampu melakukan penyesuaian terhadap situasi kerja yang baru				
29.	Saya mampu menyampaikan ide saya kepada orang lain				
30.	Saya merasa ragu dalam memutuskan untuk berbicara atau diam pada situasi tertentu				

Lampiran 2

Tabulasi *Adversity Quotient*

NO	Jawaban Responden																							Total Skor			
	<i>Adversity Quotient</i>																										
Responden 1	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	2	1	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	1	42	
Responden 2	4	4	3	2	2	3	2	2	2	4	2	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	38	
Responden 3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	1	1	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	45	
Responden 4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	2	2	2	4	3	3	3	39	
Responden 5	3	3	3	1	2	1	1	2	4	3	1	4	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	1	1	26
Responden 6	3	3	3	4	2	2	4	1	3	3	2	4	1	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	38
Responden 7	3	4	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	1	2	3	2	3	2	2	2	4	2	2	4	2	36	
Responden 8	4	4	4	2	1	1	3	3	1	2	2	4	3	1	4	4	3	4	4	2	2	4	4	1	1	36	
Responden 9	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	39	
Responden 10	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	1	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	36
Responden 11	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	42	
Responden 12	3	4	3	1	1	4	1	3	4	4	1	4	2	1	2	3	4	3	2	4	4	3	3	3	1	35	
Responden 13	4	4	4	4	3	4	1	1	4	4	4	1	3	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	47	
Responden 14	3	4	4	3	1	2	4	2	4	3	2	4	3	1	4	4	4	1	3	2	4	4	4	3	1	37	
Responden 15	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	47	
Responden 16	4	4	2	4	2	4	4	2	1	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	46	

Responden 17	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	2	48
Responden 18	4	4	4	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	40
Responden 19	4	4	3	3	2	2	3	2	3	4	3	4	2	1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	40
Responden 20	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	52
Responden 21	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	2	39
Responden 22	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	38
Responden 23	4	3	4	1	2	2	2	4	3	1	1	4	4	1	3	3	3	1	1	1	3	3	4	3	2	27
Responden 25	4	4	1	4	1	4	1	2	2	4	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	45
Responden 25	4	4	4	2	3	3	2	2	3	2	2	4	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	37
Responden 26	4	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	1	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	1	39
Responden 27	4	4	3	3	2	3	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	36
Responden 28	4	4	4	3	2	2	4	3	3	4	3	2	2	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	42
Responden 29	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3	1	1	2	2	3	3	2	2	31
Responden 30	3	3	4	3	3	3	3	3	4	1	4	3	3	1	4	4	4	2	2	2	4	3	4	1	3	38
Responden 31	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	1	42
Responden 32	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35
Responden 33	4	4	4	4	1	3	1	4	4	4	3	4	3	1	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	2	42
Responden 34	4	4	3	3	2	4	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	41
Responden 35	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	52
Responden 36	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	45
Responden 37	4	4	4	3	3	1	2	4	3	2	1	3	3	2	3	2	4	1	1	1	3	4	3	2	1	30

Responden 38	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	40	
Responden 39	4	4	4	4	4	3	4	3	3	1	4	3	1	1	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	3	45
Responden 40	3	3	3	2	3	4	1	2	3	4	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	45	
Responden 41	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	47
Responden 42	4	4	3	3	4	4	2	2	3	4	3	4	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	49
Responden 43	4	4	3	2	1	2	2	3	3	1	1	4	4	2	3	4	4	2	2	1	3	3	4	2	1	31	
Responden 44	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	45	
Responden 46	4	4	4	4	1	4	3	2	4	4	3	4	2	1	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	1	46	
Responden 46	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	37	
Responden 47	3	4	3	3	2	2	3	2	2	4	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	35	
Responden 48	4	4	4	4	1	4	1	2	3	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	49
Responden 49	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	35	
Responden 50	4	4	3	3	1	3	3	3	3	1	2	2	4	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	34	
Responden 51	3	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	50
Responden 52	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	37
Responden 53	4	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	37
Responden 54	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	3	1	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	2	47	
Responden 55	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	31	
Responden 56	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	32	
Responden 57	4	4	3	4	2	3	4	2	2	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	2	43	
Responden 58	4	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	4	3	4	1	1	1	2	4	3	2	2	30	

Responden 59	4	4	4	3	1	4	4	2	4	3	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	46
Responden 60	4	4	4	1	2	4	1	3	4	4	3	4	1	1	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	1	40
Responden 61	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	40
Responden 62	4	3	3	2	2	1	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	1	33
Responden 63	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	2	1	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	2	45
Responden 64	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	52

Lampiran 3

Tabulasi Data Kesiapan Kerja

NO	Jawaban Responden																												Total Skor		
	<i>Adversity Quotient</i>																														
Responden 1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	1	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	1	3	1	4	4	4	4	90
Responden 2	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	1	2	3	3	3	2	70
Responden 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	96
Responden 4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	2	4	71
Responden 5	4	3	2	1	2	4	3	2	4	2	3	2	4	3	2	4	2	2	3	3	2	1	4	2	2	1	3	4	2	3	63
Responden 6	4	3	3	4	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	1	2	3	1	2	4	4	2	4	2	3	2	4	2	3	3	66
Responden 7	4	4	4	4	3	4	1	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	4	2	3	2	4	4	71
Responden 8	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	1	4	1	4	4	4	4	90
Responden 9	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	4	3	3	3	73
Responden 10	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	4	2	3	1	4	4	3	3	76
Responden 11	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	73
Responden 12	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	1	2	3	3	4	3	73
Responden 13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	3	3	89
Responden 14	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	1	2	4	3	4	3	1	4	4	4	3	4	3	4	1	4	3	4	2	85
Responden 15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	95
Responden 16	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	1	2	4	4	1	2	2	3	2	2	3	2	4	1	2	2	4	4	4	4	75
Responden 17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	3	3	4	2	3	4	4	2	4	1	3	1	4	4	4	4	88

Responden 18	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	72	
Responden 19	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	1	4	3	3	3	80	
Responden 20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	1	3	2	4	4	3	4	90
Responden 21	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	67
Responden 22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	71
Responden 23	4	4	4	1	4	1	4	4	3	2	1	2	3	4	4	3	4	1	3	3	3	1	3	1	4	2	4	4	4	4	76
Responden 25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	1	4	1	4	4	4	4	86
Responden 25	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	4	2	3	2	4	3	2	3	68
Responden 26	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	1	2	2	3	2	3	4	3	3	3	4	2	2	1	3	1	3	3	3	4	73
Responden 27	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	1	4	2	3	3	3	4	73
Responden 28	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	1	3	2	4	2	3	4	2	4	4	4	3	2	2	3	1	4	4	4	3	82
Responden 29	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	1	2	3	3	2	3	3	1	2	3	3	1	3	2	2	2	4	3	2	3	66
Responden 30	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	1	4	1	4	3	4	4	78
Responden 31	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	2	4	2	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	78
Responden 32	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	2	3	66
Responden 33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	1	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	2	4	4	4	3	88
Responden 34	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	1	3	2	4	4	2	4	75
Responden 35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	93
Responden 36	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	78
Responden 37	4	4	4	1	4	1	3	3	4	2	1	1	4	3	3	4	4	1	3	3	4	2	4	1	4	2	4	4	4	4	77
Responden 38	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	1	4	3	3	4	76

Responden 39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	1	4	1	4	4	4	4	89	
Responden 40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	94	
Responden 41	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	3	1	4	3	4	3	2	3	4	4	2	4	1	4	1	4	4	4	4	87	
Responden 42	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	1	3	2	2	3	1	2	2	76	
Responden 43	4	4	4	2	4	1	3	4	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	2	3	4	3	4	72	
Responden 44	4	4	3	2	3	2	4	4	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	1	2	3	3	2	4	3	3	2	67	
Responden 46	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	1	1	4	4	2	2	3	2	4	4	4	1	3	2	4	2	3	3	4	3	77	
Responden 46	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	69	
Responden 47	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	1	4	4	3	4	73
Responden 48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	1	4	4	4	4	94	
Responden 49	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	1	4	4	3	4	74	
Responden 50	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	66	
Responden 51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	95	
Responden 52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	1	4	4	3	4	76
Responden 53	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	64	
Responden 54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	95	
Responden 55	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	59	
Responden 56	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	59	
Responden 57	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	1	4	3	3	3	81	
Responden 58	4	3	2	3	3	1	2	3	4	2	1	1	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	4	1	4	1	4	4	2	4	70	
Responden 59	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	1	4	1	4	4	4	4	91	

Responden 60	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	2	2	3	3	1	2	3	1	4	1	4	2	4	4	3	4	76
Responden 61	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	4	3	3	3	74
Responden 62	4	4	3	3	4	3	3	3	3	1	2	3	2	4	3	4	3	1	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	68
Responden 63	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	1	4	4	4	4	93
Responden 64	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	1	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	1	4	4	4	90

Lampiran 4

Validitas Skala *Adversity Quotient* (Aiken's V) dan Validitas *corrected aitem-Total Correlatioon*

No	Aitem	Nilai V
1.	Saya berusaha untuk dapat bekerja sesuai dengan kompetensi yang saya miliki	0,67
2.	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan pilihan saya	0,92
3.	Ketika saya memiliki hambatan dalam pekerjaan, saya merasa dapat mengatasi hambatan tersebut	0,67
4.	Saya merasa gagal untuk dapat memenuhi kompetensi bidang pekerjaan yang saya inginkan	0,75
5.	Masalah yang muncul dalam hidup dapat menghambat saya dalam meningkatkan kompetensi	0,75
6.	Menurut saya kritikan orang lain membuat saya semakin terpuruk	0,67
7.	Saya merasa kompetensi yang saya miliki tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang saya inginkan	0,67
8.	Kurangnya kompetensi yang saya miliki dikarenakan faktor diluar diri saya	0,58
9.	Kurangnya kompetensi diri bukan menjadi masalah bagi saya untuk mendapatkan pekerjaan	0,75
10.	Saya mudah terpengaruh tren pekerjaan yang populer menurut orang lain	0,42
11.	Kegagalan yang terjadi karena saya memiliki banyak kekurangan	0,5
12.	Segala yang saya lakukan saat ini akan berdampak pada masa depan saya	0,92
13.	Saya merasa gagal ketika saya tidak diterima dalam kegiatan magang	0,67
14.	Kompetensi yang saya miliki membantu saya dalam mencari pekerjaan	0,67
15.	Saya yakin dapat memenuhi tuntutan pada bidang pekerjaan yang saya inginkan.	0,67
16.	Saya yakin dapat bekerja sesuai keinginan dengan kompetensi yang saya miliki	0,67
17.	Kritikan merupakan usulan yang mendorong saya untuk bekerja lebih baik lagi	0,5
18.	Saya malu ketika bertemu teman yang sudah memiliki pekerjaan dan penghasilan tetap	0,67
19.	Saya merasa malu ketika teman menanyakan perihal pekerjaan dan penghasilan	0,42
20.	Keyakinan saya berkurang ketika mendapat kritikan terkait bidang pekerjaan yang saya inginkan	0,58
21.	Kerbatasan kemampuan tidak menghambat saya dalam mencari pekerjaan yang saya inginkan	0,5
22.	Saya yakin diterima bekerja meskipun saya freshgraduate	0,42
23.	Banyak persaingan pada pekerjaan yang saya inginkan membuat saya lebih gigih untuk meningkatkan kompetensi diri	0,92

24.	Saya merasa gagal ketika saya tidak diterima pada pekerjaan yang saya inginkan	0,83
25.	Tidak meningkatkan kompetensi diri menyebabkan saya sulit mendapat pekerjaan	0,67

Uji Validitas pertama

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	64	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,736	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	70,48	51,111	,247	,730
X2	70,48	49,651	,476	,721
X3	70,83	49,954	,294	,727
X4	71,16	45,499	,583	,703
X5	71,81	48,060	,302	,725
X6	71,20	44,545	,604	,700
X7	71,34	47,880	,311	,725
X8	71,92	55,311	-,269	,760
X9	71,17	50,367	,162	,735
X10	70,92	47,533	,346	,722
X11	71,50	43,397	,671	,692
X12	70,77	52,531	-,008	,744
X13	72,05	58,744	-,491	,781
X14	72,66	56,832	-,495	,764
X15	70,77	48,436	,442	,718
X16	70,81	47,488	,583	,710
X17	70,67	49,557	,388	,723

X18	71,28	46,650	,404	,717
X19	71,30	45,260	,547	,705
X20	71,22	46,237	,502	,710
X21	71,05	49,950	,203	,732
X22	70,73	47,976	,539	,713
X23	70,75	49,714	,298	,726
X24	71,36	48,170	,326	,723
X25	72,27	52,516	-,023	,748

Uji Validitas kedua

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	64	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2	36,44	36,377	,419	,841
X4	37,11	32,512	,583	,829
X5	37,77	34,309	,332	,848
X6	37,16	31,182	,658	,823
X11	37,45	30,855	,657	,822
X15	36,72	35,189	,419	,840
X16	36,77	34,309	,571	,832
X17	36,63	35,698	,431	,840
X18	37,23	32,690	,476	,837

X19	37,25	32,000	,577	,829
X20	37,17	32,621	,555	,831
X22	36,69	34,472	,563	,833
X24	37,31	34,409	,360	,845

Lampiran 5

Validitas Skala Kesiapan Kerja (Aiken's V) dan Validitas *corrected aitem-Total Correlatioon*

No	Aitem	Nilai V
1.	Saya senang belajar bersama teman-teman kuliah	0,7
2.	Saya berusaha untuk terus memperbaiki diri	0,7
3.	Saya dapat mengendalikan diri saat dibawah ditekanan	0,7
4.	Saya merasa tidak mampu mengerjakan tugas yang diberikan	0,8
5.	Saya yakin atas pengetahuan dan keterampilan yang telah saya miliki	0,9
6.	Saya kurang tertarik mempelajari hal baru	0,8
7.	Kritik dan masukan yang saya terima memberikan kesempatan untuk belajar lebih	0,8
8.	Saya menyadari segala kelebihan dan kelemahan yang saya miliki	0,7
9.	Bekerja dalam tim membuat hasil kerja lebih optimal	0,7
10.	Saya cenderung kurang menerima kritikan	0,8
11.	Saya dapat membedakan urusan pribadi dan pekerjaan	0,7
12.	Saya merasa kesal saat orang lain mengubah cara saya mengorganisir sesuatu	0,7
13.	Saya sulit untuk membangun kepercayaan dan hubungan baik dengan orang lain	0,7
14.	Saya yakin dapat mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang telah saya pelajari ditempat kerja nantinya	0,7
15.	Saya memiliki standar pencapaian melebihi standar yang telah ditetapkan organisasi	0,7
16.	Bagi saya, meraih kesuksesan ditempat kerja menjadi sesuatu yang sangat penting	0,7
17.	Saya teliti dalam bekerja	0,6
18.	Saya merasa lelah atas tantangan dan situasi yang ada	0,7
19.	Saya mampu menemukan ide baru yang membuat pekerjaan lebih efektif	0,8
20.	Saya mampu untuk menganalisa dan menemukan solusi dari suatu masalah	0,7
21.	Saya bersemangat untuk mempelajari bidang studi atau pekerjaan tertentu.	0,7
22.	Saya tertekan saat mengelola banyak pekerjaan	0,8
23.	Saya termasuk individu yang terbuka dan ramah dengan orang lain	0,9
24.	Saya mampu untuk beradaptasi dengan situasi sosial yang baru	0,8
25.	Saya dapat mengekspresikan diri dengan mudah	0,9
26.	Saya mampu bekerja dalam tim	0,9
27.	Saya suka memiliki hubungan yang baik dengan orang lain	0,7
28.	Saya mampu melakukan penyesuaian terhadap situasi kerja yang baru	0,7
29.	Saya mampu menyampaikan ide saya kepada orang lain	0,7
30.	Saya merasa ragu dalam memutuskan untuk berbicara atau diam pada situasi tertentu	0,7

Uji Validitas pertama

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	64	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,829	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	87,39	75,734	,235	,827
Y2	87,31	74,091	,497	,822
Y3	87,77	71,357	,534	,818
Y4	87,83	71,002	,472	,819
Y5	87,73	69,595	,719	,812
Y6	87,81	69,901	,485	,818
Y7	87,64	71,535	,543	,818
Y8	87,63	71,381	,534	,818
Y9	87,81	71,520	,511	,819
Y10	88,13	69,952	,561	,816
Y11	89,47	83,936	-,563	,850
Y12	88,81	74,853	,150	,832
Y13	88,78	85,824	-,509	,860
Y14	87,72	70,205	,754	,813
Y15	88,23	69,833	,555	,816
Y16	87,89	71,940	,459	,820
Y17	87,86	73,710	,325	,825
Y18	88,34	70,832	,385	,823
Y19	87,92	70,486	,628	,815
Y20	87,81	71,044	,632	,816
Y21	87,63	72,365	,538	,819
Y22	88,64	69,028	,570	,815

Y23	87,89	70,289	,461	,819
Y24	89,41	85,293	-,607	,854
Y25	87,98	70,206	,468	,819
Y26	89,52	83,809	-,589	,849
Y27	87,47	72,856	,499	,820
Y28	87,69	71,837	,477	,820
Y29	87,89	68,226	,719	,810
Y30	87,72	72,110	,423	,821

Uji Validitas kedua

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	64	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,916	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y2	74,13	97,190	,470	,914
Y3	74,58	93,835	,537	,913
Y4	74,64	93,186	,493	,914
Y5	74,55	91,998	,705	,910
Y6	74,63	92,651	,460	,915
Y7	74,45	94,093	,541	,913
Y8	74,44	93,933	,531	,913
Y9	74,63	93,889	,524	,913
Y10	74,94	91,901	,587	,912
Y14	74,53	92,475	,758	,909
Y15	75,05	91,982	,566	,912
Y16	74,70	93,926	,507	,913

Y17	74,67	96,510	,330	,916
Y18	75,16	93,213	,391	,917
Y19	74,73	92,674	,643	,911
Y20	74,63	93,286	,650	,911
Y21	74,44	94,663	,571	,912
Y22	75,45	91,014	,583	,912
Y23	74,70	92,276	,486	,914
Y25	74,80	91,656	,526	,913
Y27	74,28	94,904	,563	,913
Y28	74,50	94,000	,510	,913
Y29	74,70	90,276	,719	,909
Y30	74,53	93,872	,487	,914

Lampiran 6

Uji Reliabilitas Skala *Adversity quotient*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2	36,44	36,377	,419	,841
X4	37,11	32,512	,583	,829
X5	37,77	34,309	,332	,848
X6	37,16	31,182	,658	,823
X11	37,45	30,855	,657	,822
X15	36,72	35,189	,419	,840
X16	36,77	34,309	,571	,832
X17	36,63	35,698	,431	,840
X18	37,23	32,690	,476	,837
X19	37,25	32,000	,577	,829
X20	37,17	32,621	,555	,831
X22	36,69	34,472	,563	,833
X24	37,31	34,409	,360	,845

Lampiran 7

Uji Reliabilitas Skala Kesiapan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,916	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y2	74,13	97,190	,470	,914
Y3	74,58	93,835	,537	,913
Y4	74,64	93,186	,493	,914
Y5	74,55	91,998	,705	,910
Y6	74,63	92,651	,460	,915
Y7	74,45	94,093	,541	,913
Y8	74,44	93,933	,531	,913
Y9	74,63	93,889	,524	,913
Y10	74,94	91,901	,587	,912
Y14	74,53	92,475	,758	,909
Y15	75,05	91,982	,566	,912
Y16	74,70	93,926	,507	,913
Y17	74,67	96,510	,330	,916
Y18	75,16	93,213	,391	,917
Y19	74,73	92,674	,643	,911
Y20	74,63	93,286	,650	,911
Y21	74,44	94,663	,571	,912
Y22	75,45	91,014	,583	,912
Y23	74,70	92,276	,486	,914
Y25	74,80	91,656	,526	,913
Y27	74,28	94,904	,563	,913
Y28	74,50	94,000	,510	,913
Y29	74,70	90,276	,719	,909
Y30	74,53	93,872	,487	,914

Lampiran 8

Uji Normalitas Skala *Adversity Quotient* dan Skala Kesiapan Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,92957906
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,063
	Negative	-,061
Test Statistic		,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 9

Uji Linieritas Antara Variabel *Adversity Quotient* Dengan Variabel Kesiapan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total Var.	Between Groups	(Combined)	4384,464	22	199,294	4,100	,000
Kesiapan		Linearity	3352,236	1	3352,236	68,963	,000
Kerja * Total		Deviation from	1032,227	21	49,154	1,011	,472
Var. Adversity		Linearity					
Quotient	Within Groups		1992,974	41	48,609		
	Total		6377,438	63			

Lampiran 10

Uji Regresi Linier Sederhana

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total Var. Adversity Quotient ^b		Enter

a. Dependent Variable: Total Var. Kesiapan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725 ^a	,526	,518	6,985

a. Predictors: (Constant), Total Var. Adversity Quotient

b. Dependent Variable: Total Var. Kesiapan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3352,236	1	3352,236	68,702	,000 ^b
	Residual	3025,201	62	48,794		
	Total	6377,438	63			

a. Dependent Variable: Total Var. Kesiapan Kerja

b. Predictors: (Constant), Total Var. Adversity Quotient

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,969	5,730		5,405	,000
	Total Var. Adversity Quotient	1,169	,141	,725	8,289	,000

a. Dependent Variable: Total Var. Kesiapan Kerja

Lampiran 11

Hasil Wawancara

Responden : 1

NO	Interviewer	Responden	Coding
1	Assalamualaikum	Iya Fif?	
2	Sekarang lagi sibuk kah?	enek opo?	
3	Trimakasih rosi.. jadi saya ingin meneliti mengenai kesiapan kerja mahasiswa akhir. Nah menurut sampean bagaimana sih mahasiswa yang dikatakan siap kerja?	wawancara ta?	
	Iyaaa ros	menurut aku mahasiswa yang siap bekerja adalah, orang yang melihat kedepan dan berani mengabil langkah untuk keluar dari zona nyamnya	
4	Apakah menurut sampean mahasiswa dalam masa kuliah dilatih dan dibiasakan untuk siap dalam bekerja?	sekarang ini?	Future orientation, Resiliensi
5	Iyaa ros	ini mungkin karena pengetahuannku yang belum cukup, tapi aku menganggap mahasiswa secara umum sudah di latih dan dibiasakan untuk siap dalam bekerja, bahkan ada sebgian mahasiswa yang sudah mempersiapkan diri lebih awal untuk bekerja, atau bahkan sudah bekerja ketika mahasiswa.	Soft skill, knowledge, work habbit
6	lalu bagaimana pandangan smpean tentang tuntutan lingkungan mengenai pekerjaan tertentu	bagiku, dan aku melihat dari kondisi aku saat ini, aku akan meliahat relevansi pekerjaan yang tidak aku minatti dengan	Self View, adversity quotient

	yang sejatinya bukan minat sampean ?	pekerjaan yang sangat aku minatti. seperti halnya aku sangat suka dengan dunia game, dan sangat ingin membuat game, tetapi aku tidak memiliki kemampuan untuk membuat game, maka aku akan melalui dan melakukan cara lain sampai bisa ketahap mampu membuat game.	
7		dan bagiku juga suatu pekerjaan yang diminati dan tidak diminatti entah dengan alasan tuntutan lingkungan, pasti orang tersebut akan mencari alasan agar dapat terjun kedunia pekerjaan yang sangat minatti	Work orientation
8	Lalu bagaimana pandangan smpean tentang pekerjaan?	bagi aku, pekerjaan adalah sebuah permainan yang kompleks, dimana kamu bisa memainkan banyak peran, menaikkan level dan skill agar dapat memainkan suatu pekerjaan yang lainnya lagi. dan seperti biasa pasti disetiap permainan meliki musuh, dan musuh terberat dan terbesar aku saat ini adalah diri aku sendiri,	Work view
9	Kenapa diri sndri menjadi musuh ros?	penghambat terbesar seseorang untuk maju adalah diri mereka sendiri, kalok seseorang itu malas bekerja tapi menginginkan hidup yang baik dan	Career orientation

		kecukupan, itu akan jadi tidak mungkin, karena seseorang tersebut tidak pernah merubah diri mereka sendiri tetapi menginginkan kehidupan mereka berubah.	
		yah bagiku apapun yang dikatakan seseorang yang menginginkan kehidupan yang lebih baik tetapi tidak mau berusaha untuk merubah dirinya sendiri itu adalah omong kosong.	Self defend
10	Trimakasih ya ros sudah bersedia saya wawancarai, mohon maaf jika selama wawancara saya ada salah kata 🙏	iya enggak papa Fif	

Responden 2:

No	Interviewer	Responden	Coding
1	Assalamualaikum,	Wa'alaikumsalam	
2	Sekarang lagi sibuk kah?	Mboten	
		Ada apa?	
3	Trimakasih nia.. jadi saya ingin meneliti mengenai kesiapan kerja mahasiswa akhir. Nah menurut sampean bagaimana sih mahasiswa yang dikatakan siap kerja?	Enggih Hmmm... kalo menurutku, mahasiswa yang dikatakan siap kerja itu mereka yang sudah merasa mampu melaksanakan tanggungjawab pekerjaan, dan siap segala hal baik dari fisiknya, emosinya atau psikisnya untuk bekerja. Jadi siap menerima dan melaksanakan kewajibannya	Work readiness
4	Saat ini apakah smpean udah merasa siap untuk memasuki dunia kerja nantinya?	Siyap	
5	Lalu pekerjaan apa yang nantinya ingin di gelutu ?	Pekerjaan apapun yang berkecimpung di psikologi atau anak". Misal guru Pejerjaan sampingan membuka usaha mandiri dirumah, misal handmade	Career orientation
6	Bagaimana pandangan smpean tentang tuntutan lingkungan mengenai pekerjaan tertentu yang sejatinya bukan minat sampean ?	Hubungannya sama sih kataku dengan kesiapan kerja. Kalo misal seseorang udah memiliki kesiapan kerja yang matang. Tuntuan lingkungan akan menjadi tantangan yang kudu dipecahkan menurutnya. Jadi kalo aku sih gitu mikirnya. Ketika kita bekerja dan "kurang sesuau"	Self view, self improvement, adversity quotient

		misalnya, kita bisa menjalaninya. Dan minat kerja yang belum didapatkan bisa didapatkan dengan pekerjaan sampingan lain	
7	Menurut sampean kegiatan/peristiwa apa yang berperan sehingga smpean bisa memiliki pemikiran dan keyakinan seperti ini nia?	Hmmm.... sebenarnya udah perencanaanku ketika nanti aku kerja. Melihat keadaan yang sering terjadi diluar sana sih, pengalaman keluarga dulunya bagaimana. Banyak orang yang sukses bekerja mestkipun tidak dalam minatnya. Tergantung apakah dia punya niat untuk bekerja. Dan juga tidak sedikit pula yang "blum sukses" ketika kerja dalam minatnya 😊.	fleksibility
8	Kalau boleh tau pandangan smpean tentang kerja dan pekerjaan itu seperti apa nia?	kerja dan pekerjaan? Hehehee.... Hmmm apa yups 🤔 Kerja itu melakukan sesuatu untuk menghasilkan apa yang dibutuhkan sebelum bekerja. 😊 Kalo pekerjaan itu kegiatan yang dilakukan sesorang untuk memenuhi kebutuhannya. Mungkin kalo pekerjaan sifatnya lebih tetap ya, dan melibatkan pihak lain. Misal pekerjaannya sebagai guru, dosen 😊😊	Work view
9	Trimakasih ya nai atas kesediaannya saya wawancarai. Mohon maaf bila dalam	Enggih. Siyap sami" 🙏	

	wawancara ada salah kata 🙄		
--	----------------------------	--	--

Responden 3:

No	Interviewer	Responden	Coding
1	Assalamualaikum...	Wa'alaikumussalam	
2	Sekarang lagi sibuk kah nun?	Blom sih. Mau mandi aja ntar lagi, kno?	
3	Kalau smpean bersedia saya ingin wawancara sampean untuk tugas akhir saya...	Oh..okaii bokeh	
		Boleh	
4	Trimakasih nun.. jadi saya ingin meneliti mengenai kesiapan kerja mahasiswa akhir. Nah menurut smpean bagaimana sih mahasiswa yang dikatakan siap kerja?	Menurutku, mahasiswa yg siap kerja adalah mahasiswa yang berani keluar dari zona nyaman dan memiliki kecerdasan emosional dan sosial yang baik	Kognitif, self chalange, emotional intelegent
5	Lalu kegiatan apa saja yang mendukung peningkatan kecerdasan emosional dan sosial, serta berani keluar dari zona nyaman?	Seperti ikut kegiatan dalam masyarakat, bukan hanya sekedar ikut tapi membantu memberi ide dan mau menjalaninya sampai akhir kalo kuar dari zona nyaman seperti dia mencoba untuk mencari pekerjaan atau bisnis yang dia paham entah rugi maupun untingnya	Soft skill improvement, self chalange
6	Lalu terkait dengan segala macam softskill yang diberikan ketika perkuliahan juga memberikan kontribusi yang sama dengan kegiatan-kegiatan di luar kampus?	Hmmm.. tergantung kuliahannya sih.. tapi ada beberapa yg memang berkontribusi.. tapi hanya sesuai bidangnya aja	Self view
7	Apakah bidang yang dimaksud terkait dengan minat individu?	Bukan.. tapi softskill yg diterima di.kampus	

8	Lalu terkait minat individu apakah juga menjadi penunjang kesiapan kerja mahasiswa?	Yuooooopp	
9	Apakah saat ini smpean sudah siap untuk masuk ke dunia kerja nantinya?	Siapp	
10	Lalu pekerjaan apa yang ingin sampean geluti nantinya?	Yang berkaitan dengan penyuluhan dan mengajar	Career orientation
11	Apakah keterampilan untuk menggeluti pekerjaan tersebut sudah di miliki?	Iyup.. sudah	
12	Bagaimana pandangan smpean tentang tuntutan lingkungan mengenai pekerjaan tertentu yang sejatinya bukan minat sampean ?	Biasa aja sih menurutku, soalnya kan kita memang harus multi tasking entah itu suka maulun tidak toh tidak ada yang nggk berguna mendalami sesuatu	Adversity quotient
13	Apakah pernyataan ini karena pressure tanggung jawab suatu pekerjaan atau hal lain?	Nggak sih.. mungkin karena kondisi suatu kebiasaan	
14	Kebiasaan ketika bekerja atau kebiasaan dalam hidup?	Dalam hidup	
15	Menurut sampean kegiatan/peristiwa apa yang berperan sehingga smpean bisa memiliki pemikiran dan keyakinan seperti ini nun?	Saat aku harus tinggal tanpa ortu disamping dan punya tanggung jawab adek yang buthth sekolah dan makan	Tuntutan sosial.
16	Terakhir nun, bagaimana pandangan sampean tentang pekerjaan nun?	Sesuatu yang memang memguras mental dan fisik.. tapi harus dilakukan dengan tanggung jawab dan ikhlas	Work orientation
17	Trimakasih ya nun sudah bersedia saya wawancarai... Mohon maaf sebesar-besarnya selama	Iyaapp sama2	

	wawancara ada salah kata🙄		
--	---------------------------	--	--

Responden 4:

No	Interviewer	Responden	Coding
1	Assalamualaikum fir	Wa'alaikum salam rafif	
2	Sekarang lagi sibuk kah?	Enggak kok.. knp?	
3	Kalau smpean bersedia saya ingin wawancara sampean untuk tugas akhir saya...	Monggo, tp chat ketik aja🙄	
4	Nggeh vir		
	Trimakasih vir.. jadi saya ingin meneliti mengenai kesiapan kerja mahasiswa akhir. Nah menurut sampean bagaimana sih mahasiswa yang dikatakan siap kerja?	Apakah gk salah subjek? Soale aku wes kerja🙄	
		Dan aku gk ada kesiapan2🙄	Tidak siap kerja
		Diluar dugaan	
5	Kalau boleh tau sekarang sedang kerja apa vir?	Ngajar di MA tempat pkl	
6	Mata pelajaran apa vir?	Sosiologi Sama gantikan guru yg cuti, mapel pkn, sosio, dan geo	
		Sedangkan SMA, aku jurusan IPA🙄	
7	Tadi sampean sampaikan kalau saat ini bekerja namun tidak ada kesiapan, menurut sampean faktor apa yang menjadi problem utama sehingga menjadi tidak siap ?	Yaa itu, saya bukan lulusan IPS tp kuliahnya IPS tp yaa gitu, sosionya kan beda yg dibahas. Jadi pas di kelas aku kurang bisa menjelaskan dgn baik. Dan membuatku kurang pede Selain itu aku jg kurang bisa nguasai kelas..	Self view

		Tata sendiri dah bahasanya 😊	
8	Apakah smpean berencana untuk menekuni pekerjaan yang saat ini sedang digeluti atau ada rencana untuk memperoleh pekerjaan yang memang sampean secara sadar siap untuk terjun ke pekerjaan tersebut?	Iyaa aku tekuni Soalnya mengajar itu salah satu cita2ku 🤔 Tp yaaa itu, blm siap ajaaa....	Passion, future goals
9	Lalu apa yang membantu smpean untuk perlahan-lahan merasa siap ?	Menguasai materi dan menemukan metode yg pas	Self improvement
10	Apakah kegiatan atau segala mata kuliah di kampus juga memiliki kontribusi yang sama untuk membuat sampean siap dalam pekerjaan saat ini?	Harusnya begitu, tp aku belum merasakan 😊	Denial akan manfaat yang dirasakan
11	Bisa tolong di jelaskan lebih gamblang vir?	Aku kasih contoh gitu aa mkstdnya?	
12	Iyaaa vir	Cara dosen ngajar dan ngasih motivasi ke mahasiswanya itu kan bisa diterapkan saat aku ngajar... Kemudian klw matkul, di smstr awal kita kan ada matkul sosio, tp aku gafaham materinya dan aku rasa beda sih dgn sosio MA. Makanya aku blm bisa merasakan kontribusinya Dan aku blm bisa mengaplikasikan.	knowledge
12	lalu bagaimana pandangan smpean tentang tuntutan lingkungan mengenai pekerjaan tertentu	Brrti ini bahas profesi lain?	

	yang sejatinya bukan minat sampean ?		
13	Iyaaa vir, misal tuntutan lingkungan kamu kerja di bidang yg jauh dari keilmuanmu misalnya berternak	Jika masih bisa untuk belajar dr nol, yaa saya usahakan... Tp klw tuntutan keras/ gaada kesempatan untuk belajar yaa mohon maaf, aku gabisa Faham aa maksudku 😊😊	Adversity quotient
14	Hehhe paham vir... Lalu gimana pandangan smpean tentang pekerjaan?	Yg penting barakah dan nambah pengalaman serta bisa ngabdi. Bukan tntg finansial.. Klw aku	Career orientation
15	Kenapa finansial bukan menjadi prioritas vir?	Klw skrg masih ada ayahku yg mampu menafkahi Klw nanti kan kewajiban suami?? uhuyyy	Self view
16	Hehehe... Trimakasih ya virda sudah bersedia saya wawancarai, mohon maaf selama proses wawancara ada salah kata 🙏	Aku juga minta maaf klw jawabannya kurang memuaskan 😊😊🙏	