

**HUBUNGAN *ADVERSITY QUOTIENT* DENGAN KESIAPAN
KERJA PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR**

SKRIPSI



oleh

Delvi Amalia Reda Anisah

NIM .17410182

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2021**

HALAMAN JUDUL
HUBUNGAN *ADVERSITY QUOTIENT* DENGAN KESIAPAN KERJA
PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR

SKRIPSI

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

oleh

Delvi Amalia Reda Anisah

NIM .17410182

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2021

HALAMAN PERSETUJUAN
HUBUNGAN *ADVERSITY QUOTIENT* DENGAN KESIAPAN KERJA
PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR

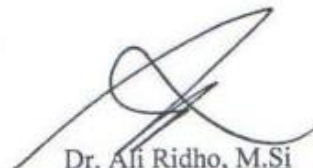
SKRIPSI

oleh

Delvi Amalia Reda Anisah


NIM .17410182

Telah disetujui oleh:
Sekretaris



Dr. Ali Ridho, M.Si
NIP.197804292006041001

Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi
Hj. Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si
NIP.197611282002122001

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**HUBUNGAN *ADVERSITY QUOTIENT* DENGAN KESIAPAN KERJA
PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR**

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 24 November 2021

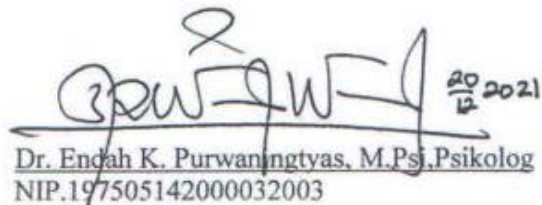
Susunan Dewan Penguji

Sekretaris



Dr. Ali Ridho, M.Si
NIP.197804292006041001

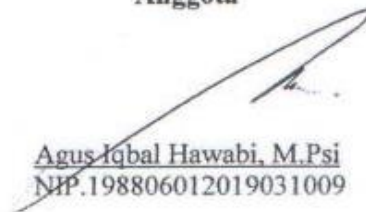
Penguji Utama



20
12 2021

Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog
NIP.197505142000032003

Anggota




Agus Iqbal Hawabi, M.Psi
NIP.198806012019031009

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal, 24 November 2021

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Rifa Hidayah, M.Si
NIP.197611282002122001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Delvi Amalia Reda Anisah
NIM : 17410182
Fakultas : Psikologi
Jurusan : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul “**Hubungan Adversity Quotient dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir**”, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada claim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 20 September 2021

Penulis



Delvi Amalia Reda Anisah

NIM.17410182

MOTTO

اعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا وَاَعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوتُ غَدًا

*Beramallah untuk duniamu seakan-akan engkau akan hidup selamanya, dan
beramallah untuk akhiratmu seakan-akan engkau akan mati esok hari.*

PERSEMBAHAN

Puji Syukur kehadiran Allah SWT,
dalam setiap perjalanan tentunya ada lika-liku untuk sampai tujuan.
Terimakasih untuk orang-orang baik yang telah Allah kirimkan untuk menemani
perjalanan ini.

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

My beloved father Arifin, *My beloved mother* Lutfiah, Ibunda Eni, Bu
Lis, Mak Tun, *My beloved sisters* Esa, Maha, Najwa dan
seluruh keluarga besar.

Sahabat karib, *support system* saya, teman-teman saya

Keluarga besar Pusat Ma'had Al-Jami'ah

Guru-guru saya, dosen pembimbing skripsi sekaligus dosen wali saya
Dr. Ali Ridho, M.Si dan semua dosen serta sivitas akademika di UIN Maulana
Malik Ibrahim Malang.

KATA PENGANTAR

Tiada ungkapan yang layak penulis ucapkan setiap menerima kenikmatan dari Allah SWT kecuali ucapan syukur kehadirat-Nya atas berkah limpahan rahmat-Nya penulis dapat merampungkan skripsi yang berjudul **“Hubungan Adversity Quotient dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir”** ini. Sholawat serta salam semoga tetap terhaturkan kepada junjungan kita Rasulullah, Nabi teladan kita Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Oleh sebab itu, dengan segenap hati izinkan penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tiada terkira atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan oleh:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Ali Ridho, M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi sekaligus dosen wali saya yang senantiasa membimbing dan mengarahkan saya baik dalam penyusunan skripsi ini maupun selama perkuliahan.
4. Orang tua, Ayahanda Gatot Teguh Arifin, dan Ibu Almh. Lutfiah yang telah merawat, membesarkan, mendidik, mengasihi dan menyayangi saya, serta do'a-do'a yang senantiasa dipanjatkan demi kelancaran dan kesuksesan saya ke depannya.
5. Ibunda Eni Suriyati, Nenek Sulistyowati, Buyut Minatun, Adik Almh Esa Maulana, Maha Rizkiana, dan Najwa yang senantiasa mendo'akan dan menginspirasi saya dalam menjalani kehidupan khususnya dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu dosen dan segenap sivitas akademika di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang khususnya di Fakultas Psikologi, yang telah bersedia membimbing dan memberikan ilmunya serta membantu kelancaran pendidikan saya selama ini.

7. Jajaran Pengasuh, Murobbi/ah, teman-teman Musyrif/ah, segenap keluarga besar Pusat Ma'had al Jami'ah, UPKM Halaqah Ilmiah, yang telah mengayomi, membina dan mengarahkan saya selama ini.
8. Teman-teman psikologi angkatan 2017 khususnya sahabat seperjuangan, Nur Chayati, Sunday Three Rosyanti, Orizabilla Hanggana Raras, Jemima Rafidah dan Muhammad Nur Aris Widodo yang telah berjuang bersama menggapai cita-cita.
9. Teman-teman seperjuangan satu bimbingan, Mauliyatul Mukarromah, Lydya Utamarani Putri, Arwa dan Mantika Safira yang telah berjuang bersama selama pengerjaan skripsi ini.
10. Pasukan *support system* saya Matswaya, Chilmi Laily Sitta Fariza, Sonia Mu'tasimatul Azimah, Intan Oktaviana, Riko Vikri Sundugesti, Fadhil Achmad Agus Bahari, yang senantiasa berbagi keluh kesah dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
11. Seluruh teman angkatan 2017, 2018, 2019, 2020 khususnya Camila Eka Diana Z., Habibah Islachiyani Prayitno, Yenny Rohmah Maulidyah, Nilna Nabilatus Shalihah dan Deni Suriyeni yang telah bersama-sama mengukir kenangan dan kisah yang tak terlupakan.
12. Teman-teman responden dan semua pihak yang telah berkontribusi dalam terselesainya penelitian ini yang tak mampu penulis sebutkan satu-satu persatu, semoga Allah SWT membalas kebaikan-kebaikan Anda semua.

Dengan demikian, penulis berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semoga kita semua senantiasa dalam lindungan dan rahmat Allah SWT *Aamiin*.

Malang, 11 Oktober 2021

Penulis,

Delvi Amalia Reda Anisah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	II
MOTTO	VI
PERSEMBAHAN	VII
KATA PENGANTAR	VIII
DAFTAR ISI.....	X
DAFTAR TABEL.....	XIII
DAFTAR GAMBAR	XIV
DAFTAR LAMPIRAN.....	XV
ABSTRAK	XVI
ABSTRACT.....	XVII
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II.....	11
KAJIAN TEORI	11
A. Kesiapan Kerja.....	11
1. Definisi Kesiapan Kerja	11
2. Aspek-Aspek Kesiapan Kerja.....	12
3. Ciri-Ciri Kesiapan Kerja	14
4. Faktor-Faktor Kesiapan Kerja	16
5. Kesiapan Kerja dalam Kajian Islam	16
B. <i>Adversity Quotient</i>	18
1. Definisi <i>Adversity Quotient</i>	18
2. Aspek-Aspek <i>Adversity Quotient</i>	18
3. Kategorisasi <i>Adversity Quotient</i>	20
4. Karakteristik <i>Adversity Quotient</i>	21

5. Faktor-Faktor <i>Adversity Quotient</i>	23
6. <i>Adversity Quotient</i> dalam Kajian Islam.....	25
C. Hubungan antara <i>Adversity Quotient</i> dengan Kesiapan Kerja.....	28
D. Kerangka Konseptual	30
E. Hipotesis.....	30
BAB III	31
METODE PENELITIAN.....	31
A. Desain Penelitian.....	31
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	32
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	32
1. Kesiapan Kerja (Y).....	32
2. <i>Adversity Quotient</i> (X)	33
D. Subjek Penelitian.....	33
1. Populasi	33
2. Sampel	33
3. Teknik <i>Sampling</i>	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
1. Rincian Aspek-Aspek.....	35
2. <i>Blueprint</i>	37
3. Validitas dan Reliabilitas.....	38
F. Analisis Data	40
1. Analisis Deskriptif Statistik.....	41
2. Uji Normalitas	42
3. Uji Linieritas.....	42
4. Analisis Inferensial	43
BAB IV	45
PEMBAHASAN	45
A. Pelaksanaan Penelitian	45
1. Gambaran Lokasi Penelitian.....	45
2. Waktu dan Tempat	48
3. Jumlah Subjek Penelitian	49

4. Jumlah Subjek yang Dianalisis.....	49
5. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data	49
6. Hambatan-Hambatan	50
B. Hasil Penelitian	51
1. Hasil Validasi Skala Penelitian	51
2. <i>Estimasi</i> Reliabilitas	53
3. Analisis Deskriptif Statistik.....	54
4. Uji Normalitas	58
5. Uji Linieritas.....	58
6. Uji Hipotesis.....	59
C. Pembahasan.....	61
BAB V.....	67
PENUTUP.....	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran.....	68
1. Bagi subjek penelitian	68
2. Bagi peneliti selanjutnya	68
DAFTAR PUSTAKA	69

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Bobot Penilaian Skala Likert	35
Tabel 3. 2 Rincian Aspek-Aspek Kesiapan Kerja.....	35
Tabel 3. 3 Rincian Aspek-Aspek <i>Adversity Quotient</i>	36
Tabel 3. 4 <i>Blueprint Work Readiness Inventory</i>	37
Tabel 3. 5 <i>Blueprint Scale The Adversity Quotient</i>	38
Tabel 3. 6 Hasil Validasi Aitem Kesiapan Kerja	39
Tabel 3. 7 Hasil Validasi Aitem <i>Adversity Quotient</i>	39
Tabel 3. 9 Rumus Norma Kategorisasi	41
Tabel 3. 10 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	44
Tabel 4. 1 Hasil Validasi Skala Kesiapan Kerja	51
Tabel 4. 2 Hasil Validasi Skala <i>Adversity Quotient</i>	53
Tabel 4. 3 <i>Estimasi</i> Reliabilitas.....	53
Tabel 4. 4 Hasil Mean dan Standar Deviasi.....	54
Tabel 4. 5 Norma Kategorisasi Kesiapan Kerja.....	55
Tabel 4. 6 Hasil Persentase Kesiapan Kerja.....	55
Tabel 4. 7 Norma Kategorisasi <i>Adversity Quotient</i>	56
Tabel 4. 8 Hasil Persentase <i>Adversity Quotient</i>	57
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 4. 10 Hasil Uji Linieritas.....	59
Tabel 4. 11 Hasil Uji Korelasi	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Skema Kerangka Konseptual Hubungan <i>Adversity Quotient</i> dengan Kesiapan Kerja	30
Gambar 4. 1 Diagram Persentase Kesiapan Kerja	56
Gambar 4. 2 Diagram Persentase <i>Adversity Quotient</i>	57
Gambar 4. 3 Hasil Uji Korelasi antar Aspek Kesiapan Kerja dan Aspek <i>Adversity Quotient</i>	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Kesiapan Kerja.....	75
Lampiran 2. Skala <i>Adversity Quotient</i>	78
Lampiran 3. Validitas dan Reliabilitas Skala Kesiapan Kerja	80
Lampiran 4. Validitas dan Reliabilitas Skala <i>Adversity Quotient</i>	84
Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas	88
Lampiran 6. Hasil Uji Linieritas	94
Lampiran 7. Hasil Analisis Deskriptif	98
Lampiran 8. Hasil Uji Korelasi	102

ABSTRAK

Anisah, Delvi Amalia Reda (2021). Hubungan *Adversity Quotient* dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
Dosen Pembimbing : Dr. Ali Ridho, M.Si.

Kata Kunci : Kesiapan Kerja, *Adversity Quotient*, Mahasiswa Tingkat Akhir

Kesiapan kerja bagi mahasiswa tingkat akhir sangat diperlukan, mengingat dunia kerja yang sangat kompetitif di tengah situasi pandemi covid-19 seperti saat ini. Dengan kesiapan kerja yang baik diharapkan mahasiswa memiliki bekal kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang yang dikuasai guna menghadapi persaingan dunia kerja yang semakin ketat.

Adversity quotient adalah kemampuan untuk berjuang dan bertahan dalam menghadapi situasi yang sulit untuk mencapai kesuksesan. *Adversity quotient* dalam hubungannya dengan kesiapan kerja pada penelitian ini adalah bagaimana kemampuan daya juang dan daya tahan mahasiswa tingkat akhir di dalam menyikapi kendala yang dihadapinya sebagai transisi mereka untuk memasuki dunia kerja dengan peningkatan tenaga kerja yang sangat kompetitif untuk mencapai keberhasilan dan kesuksesan karirnya di tengah pandemi covid-19. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir untuk mengetahui potensi lulusan (Caballero & Walker, 2010) dan sebagai upaya preventif untuk mengurangi kecemasan menghadapi dunia kerja di tengah pandemi covid-19.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan variabel bebas (X) adalah *adversity quotient*, dan variabel terikat (Y) adalah kesiapan kerja. Subjek penelitian adalah mahasiswa tingkat akhir program studi sarjana (S)-1 di Universitas yang ada di Malang sebanyak 286 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah *sampling insidental*. Skala penelitian yang digunakan diadaptasi dari *Work Readiness Inventory* oleh Robert P.Brady, Ed.D (Brady, 2010) dan *Scale The Adversity Quotient* oleh Paul Stoltz, Ph.D (Stoltz, 2004). Uji hipotesis yang digunakan adalah uji korelasi *product moment*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara kesiapan kerja dengan *adversity quotient* dengan nilai ($r = 0,726$; $p < 0,05$). Tingkat kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di universitas yang ada di Malang pada kategori tinggi 68,2 % dan tingkat *adversity quotient* pada kategori tinggi 75,5%.

ABSTRACT

Anisah, Delvi Amalia Reda (2021). The Relationship of Adversity Quotient with Work Readiness in Final Year Student's. Skripsi. Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, Malang.

Advisor : Dr. Ali Ridho, M.Si.

Keywords : Work Readiness, Adversity Quotient, Final Year Student's

University students in their final year require a good work readiness, especially in the current situation with Covid-19 pandemic outbreaks. It encourages them to face the increasingly fierce job competition with abilities and skills essential for their dream occupation.

Adversity quotient is the ability to survive in dealing with obstacles to the way of success. In this study, adversity quotient will be linked with the concept of work readiness to shed lights on the effects of final year- student's response toward difficult situations to their work readiness as transition to enter the world of work with a highly competitive workforce to achieve success. This study aims to determine graduates potentials (Caballero & Walker, 2010) and provide a preventive measure to reduce anxiety in facing the workfield in the midst of the covid-19 pandemic.

The research uses a quantitative approach with adversity quotient as the independent variable (X), and the dependent variable (Y) being work readiness. The research subjects is students at the end of the undergraduate study program (S)-1 at the University in Malang with as many as 286 respondents and the data are collected by incidental sampling. Lastly, the theory adapted is the Work Readiness Inventory by Robert P.Brady, Ed.D (Brady, 2010) and The Adversity Quotient Scale by Paul Stoltz, Ph.D (Stoltz, 2004). While the hypothesis test used is the product moment correlation test.

The results showed that there was a significant positive relationship between work readiness and the adversity quotient with a value ($r = 0,726$; $p < 0,05$). The work readiness level of final year students at the University in Malang is 68,2 % and the levels of adversity quotient in is 75,5%. Both are in the high category.

الملخص

أنيسة، دلفي أماليا رضا (2021). علاقة حاصل الشدائد بالاستعداد للعمل لدى طلاب السنة النهائية. بحث جامعي. كلية علم النفس، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية، مالانج.
المشرف: الدكتور علي ريدو، الماجستير.

الكلمات الرئيسية: الجاهزية للوظيفة، حاصل الشدائد، طلاب السنة النهائية

يعد الاستعداد للعمل لطلاب السنة النهائية أمرًا ضروريًا للغاية، مع الأخذ في الاعتبار عالم العمل التنافسي للغاية في خضم الوضع الحالي لوباء Covid 19. مع الاستعداد الجيد للوظيفة، من المتوقع أن يتمتع الطلاب بالقدرات والمهارات وفقًا للمجالات التي يتقنونها من أجل مواجهة المنافسة الشرسية المتزايدة في عالم العمل.

حاصل الشدائد هو القدرة على النضال والبقاء في مواجهة المواقف الصعبة لتحقيق النجاح. حاصل الشدائد فيما يتعلق بالاستعداد الوظيفي في هذه الدراسة هو كيف أن القوة القتالية والقدرة على التحمل لطلاب السنة النهائية في الاستجابة للعقبات التي يواجهونها أثناء انتقالهم لدخول عالم العمل مع زيادة في القوى العاملة شديدة التنافسية لتحقيق النجاح الوظيفي والنجاح في خضم وباء Covid 19. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مستوى الاستعداد للعمل لطلاب السنة النهائية لتحديد إمكانيات الخريجين (Walker & Caballero, 2010) وكإجراء وقائي لتقليل القلق في مواجهة عالم العمل في خضم جائحة Covid 19. طريقة البحث المستخدمة هي نهج كمي مع المتغير المستقل (X) هو حاصل الشدائد، والمتغير التابع (Y) هو الاستعداد الوظيفي. كان المشاركون في البحث طلابًا في نهاية برنامج الدراسة الجامعية 1- (S) في جامعة مالانج بما يصل إلى 286 مشاركًا. تقنية جمع البيانات المستخدمة هي أخذ العينات العرضي. تم تعديل مقياس البحث المستخدم من قائمة جرد الاستعداد للعمل من قبل روبرت برادي (Brady, 2010)، وقياس حاصل الشدائد بقلم بول ستولتز، دكتوراه (Stoltz, 2004)

اختبار الفرضية المستخدم هو اختبار الارتباط اللحظي للمنتج. أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة معنوية بين الجاهزية الوظيفية وحاصل الشدائد بقيمة ($r = 0.726$ ؛ $p > 0.05$). وكان مستوى جاهزية طلاب السنة النهائية في جامعة مالانج مرتفعًا بفئة 68.2% ومستوى حاصل الشدائد في الفئة المرتفعة 75.5%.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia saat ini telah dihadapkan pada pandemi covid-19. Penyakit covid-19 ini menjadi permasalahan bersama umat di dunia. Virus corona ini dapat menyebar dalam waktu yang relatif sangat singkat dan dapat berujung kematian bagi penderitanya. Terhitung sejak tanggal 2 Maret 2020, WHO (*World Health Organization*) melansir jumlah kasus covid-19 mencapai angka 90.308 juta dengan 3.087 kematian (Yuliana, 2020) dan terus bertambah sampai 8 Maret 2021 mencapai 117 juta orang terinfeksi covid-19 dan 2,6 juta kematian di seluruh dunia (worldometer, 2021).

Wabah penyakit global covid-19 ini berpengaruh hampir ke semua aspek kehidupan. *Work from home (WFH)*, pembelajaran online, *digital payment* atau belanja online adalah kiat-kiat yang dilakukan untuk menghindari kontak fisik sebagai bentuk kepatuhan masyarakat dalam upaya pemerintah mengatasi pandemi (Jefriandi & Taufiq, 2020). Sistem *lockdown* dan *social distancing* yang diterapkan pemerintah ini memang memiliki efektivitas cukup tinggi untuk meminimalisir penyebaran covid-19 (Bima Jati & Putra, 2020). Namun, berbeda dengan masyarakat yang memiliki tingkat ekonomi rendah, berdiam diri di rumah dapat menyebabkan kelaparan yang juga berpotensi kematian bagi mereka. Bahkan Oxfam memperkirakan hampir 12 ribu orang meninggal karena kelaparan per-harinya. Hal ini menunjuk angka yang lebih tinggi dibandingkan angka kematian karena covid-19 itu sendiri (CNN, 2020).

Salah satu aspek kehidupan yang terdampak besar oleh pandemi covid-19 adalah sektor perekonomian dunia. IMF (*International Monetary Fund*) memperkirakan penyusutan hampir 5% terhadap output ekonomi dunia akibat pandemi covid-19 (BBC, 2020). Kenyataannya, perusahaan-perusahaan besar pun mengalami kerugian dan terancam bangkrut akibat

lockdown pada masa pandemi. Seperti halnya *Lucky Brand*, *Brooks Brother*, dan *NPC International* yang saat ini sedang mengalami kebangkrutan dan menanggung hutang besar sebagai pemegang hak 400 restoran Wendy's dan 1.200 gerai Pizza Hut di Amerika Serikat (Alhikam, 2020). Begitupun dengan para pelaku usaha mikro, kecil dan menengah, mereka juga terdampak signifikan mengalami kendala bisnis. Seperti kendala produksi dikarenakan kesulitan bahan baku selama *lockdown* didukung pula turunnya permintaan pasar yang menyebabkan omset pendapatan menurun dan berimbas pada pengurangan karyawan atau PHK (Hardilawati, 2020).

Sementara di Indonesia, Muhammad Chatib Basri (Mantan Menteri Keuangan) menilai bahwa pandemi covid-19 ini dapat menyebabkan *supply shock* sekaligus *demand shock* yang berpotensi menyebabkan krisis ekonomi lebih parah dari tahun 1998. Hal ini dikarenakan aktivitas produksi yang terhenti dan banyak orang yang kehilangan penghasilannya (Hamdani, 2020). Terbukti, lonjakan tingkat pengangguran di masa pandemi ini mencapai 13 juta orang berstatus pengangguran dengan 3,5 juta karyawan mengalami PHK, 6,9 juta orang membutuhkan pekerjaan dan 3 juta *fresh graduate* dari sekolah maupun universitas (Thomas, 2020).

Kondisi ekonomi yang menurun dengan tingginya tingkat pengangguran menyebabkan semakin menyempitnya peluang kerja dan persaingan mendapatkan pekerjaan semakin ketat. Di samping itu, tantangan menghadapi dunia kerja di masa pandemi ini tidak hanya berkaitan dengan persaingan mendapatkan pekerjaan saja. Tetapi, juga berkaitan dengan kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi dan kondisi *new normal* dengan tetap mematuhi protokol kesehatan seperti *social distancing*, memakai masker dan handsanitizer. Hal ini membuat perilaku produsen-konsumen mengalami pergeseran dan menjadikan sistem kerja yang juga berubah seperti WFH (*work from home*), *digital payment* dan meningkatnya kecenderungan belanja online (Hanifah & Rahadi, 2020).

Pandemi covid-19 ini sangat berpengaruh terhadap perekonomian Indonesia, mulai dari penyusutan jumlah lowongan pekerjaan pada tahun 2020 yang semula berjumlah 34 ribu iklan lowongan kerja menjadi 13,6 ribu dan menyusut kembali hanya menjadi 11,4 ribu iklan lowongan kerja (Jayani, 2020). Sementara itu, Badan Pusat Statistik (BPS) juga menyatakan bahwa tingkat pengangguran terbuka (TPT) pada Februari 2021 meningkat sebanyak 26,3% daripada tahun lalu pada periode yang sama (Pusparisa, 2021).

Sebagaimana fakta di lapangan diketahui bahwa meningkatnya jumlah pengangguran, karyawan yang mengalami PHK, iklan lowongan kerja yang menurun menyebabkan persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin tinggi. Kondisi ini, tentunya meresahkan berbagai kalangan, salah satunya bagi mahasiswa yang baru lulus atau *fresh graduate*. Berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2021 diketahui bahwa jumlah sarjana yang menganggur mencapai 1 juta orang (Pusparisa, 2021). Hal ini tentunya memberatkan *fresh graduate* atau mahasiswa yang baru lulus yang akan mencari pekerjaan, yang sesuai dengan bidang keahlian yang telah digelutinya selama proses akademik. Sehingga, calon *fresh graduate* atau mahasiswa tingkat akhir perlu untuk mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja.

Sementara itu, seiring perkembangan zaman dan teknologi, dunia industri dan organisasi akan menuntut tenaga kerjanya untuk memiliki kepribadian yang tangguh dan kemampuan bekerja yang tinggi (Rachmawati & Sulianti, 2018). Ketidakseimbangan jumlah pencari kerja dengan lapangan pekerjaan yang tersedia menjadikan pihak perusahaan akan semakin ketat dalam menyaring tenaga kerja yang handal dan professional. Hal ini akan menjadi tantangan tersendiri bagi para *fresh graduate*. Terlebih saat ini, *fresh graduate* yang sedang mencari pekerjaan tidak hanya bersaing dengan sesama *fresh graduate* tetapi juga para pengangguran yang lain dan para karyawan yang telah berpengalaman yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Selain itu, *fresh graduate* juga

dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan sistem kerja perusahaan atau tempat di mana mereka akan bekerja yang cenderung kurang stabil terlebih pada masa pandemi covid-19. Di tengah posisi tawar-menawar yang semakin rendah, para *fresh graduate* harus menghadapi persaingan yang sangat ketat untuk memperebutkan posisi pekerjaan yang tersedia.

Fresh graduate cenderung mengalami kecemasan ketika melamar pekerjaan, menghadapi tes *interview* dan menghadapi kemungkinan diterima atau tidaknya bekerja (Nurjanah, 2018). Jika pada saat sebelum pandemi covid-19, *fresh graduate* cenderung mengalami kecemasan. Maka, pada saat pandemi covid-19 ini, sebagaimana hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa mayoritas *fresh graduate* mengalami kecemasan menghadapi dunia kerja pada kategori tinggi dan sedang dengan masing-masing persentase 43,4% (Zwagery, 2020). Sehingga, sebelum mahasiswa terjun ke dunia kerja hendaknya perlu kesiapan kerja terlebih dahulu untuk meminimalisir kemungkinan kecemasan menghadapi dunia kerja dan memiliki kesiapan untuk menghadapi tantangan-tantangan di dalamnya (Agusta, 2014).

Kesiapan kerja dapat memupuk keyakinan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja dan bekerja dengan maksimal. Menurut Pool dan Sewell, kesiapan kerja berkaitan dengan pemahaman, ilmu pengetahuan, atribut kepribadian, dan keahlian yang dimiliki seseorang dalam upayanya untuk memilih pekerjaan (Pool & Sewell, 2007). Tomlison menambahkan bahwa kemampuan kerja seseorang dapat dilihat dari nilai, identitas seseorang baik biografi lulusan maupun identitas sosial dan tindakannya yang berkaitan dengan bagaimana seseorang dapat menempatkan dirinya dalam keterlibatan dengan proses kerja (Tomlinson, 2007). Karenanya, mempersiapkan diri sebelum memasuki dunia kerja dapat mempermudah *freshgraduate* dalam melamar pekerjaan dan menghadapi berbagai tantangan di depannya.

Calon-calon *fresh graduate* atau mahasiswa tingkat akhir hendaknya sangat perlu memiliki kesiapan kerja ini. Kesiapan kerja yang baik, mencakup kemampuan dan ketrampilan yang sesuai dengan bidang yang dikuasai, diharapkan dapat menjadi bekal mahasiswa guna menghadapi persaingan dunia kerja yang semakin ketat. Sehubungan dengan ini, pekerjaan yang di dapatkan oleh *fresh graduate* tersebut juga dipengaruhi oleh kesiapannya menghadapi pekerjaan itu sendiri (Agusta, 2014). Sehingga, calon-calon *freshgraduate* hendaknya meningkatkan kualitas dirinya baik dari sisi kompetensi maupun kepribadian untuk menghadapi tantangan dunia kerja di era pandemi ini.

Pasalnya, tidak sedikit jumlah sarjana yang menganggur, tentunya menjadi tantangan tersendiri bagi dunia pendidikan di Indonesia, khususnya sivitas akademika. Nadiem Makarim, menteri pendidikan dan kebudayaan mengatakan bahwa kompetensi dan produktivitas sarjana di dunia kerja masih sangat minim. Beliau menjelaskan bahwa saat ini, gelar tidak menjamin kompetensi, kelulusan tidak menjamin kesiapan berkarya, akreditasi tidak menjamin mutu dan masuk kelas tidak menjamin belajar (Halik, 2019). Sementara itu, Atma dan Agus, dalam studi kasusnya menyatakan bahwa terdapat lulusan perguruan tinggi yang merasa dirinya belum siap untuk memasuki dunia kerja (Adhyaksa & Rusgiyono, 2010). Selain itu, sebagian besar mahasiswa juga masih mengalami kebingungan tentang pekerjaan apa yang akan mereka geluti dan menunjukkan ketidaksiapan untuk menyosong dunia kerja setelah lulus kuliah nanti (Lestari, 2013).

Tetapi, nyatanya tidak semua mahasiswa memiliki perspektif yang sama seperti halnya hasil penelitian di atas. Sebagaimana hasil *sample* wawancara terhadap beberapa mahasiswa tingkat akhir tentang tanggapan mereka mengenai kesiapan kerja di era pandemi covid-19 ini. Adapun hasil wawancaranya sebagai berikut:

“Di masa pandemi kan banyak warga yang kena PHK dan berdampak pada menurunnya ekonomi masyarakat. Kita itu harusnya, sebagai yang fresh graduate ya, menurutku sih kita harus latihan skill. Soalnya kan nanti kalau udah selesai pandemi pas banyak lowongan buka. Pasti kita ya kalah di pengalaman, soalnya kita kan fresh graduate. Jadi Pas pandemi kayak gini, kita itu harus nyiapin skill contohnya ikut pelatihan atau mungkin ikut seminar atau mungkin punya usaha lain misalnya kayak dagang atau mungkin nyiptain lapangan kerja sendiri ya contohnya itu tadi dagang”.

Pernyataan mahasiswa berinisial FT di atas di dukung dengan pernyataan mahasiswa berinisial FR yang juga kuliah sembari bekerja menyatakan bahwa:

“Mengenai kesiapan menghadapi dunia kerja menurutku pertama faktor kebutuhan emang kita harus bekerja, terus usia kita yang emang sudah bisa untuk bekerja, terus kemampuan yang udah ada. Karena pasti hal-hal ini yang di butuhkan di tempat kita bekerja nantinya kan. Terus ada masalah covid ini kan ya pasti susah juga untuk dapet pekerjaan menurutku sih kemampuan yang dimiliki seseorang itu harus lebih tinggi kak... misal nih orang itu bisanya dulu sebelum covid perkalian aja nah setelah covid ya harus bisa perkalian, pembagian, penjumlahan. Karena apa? Kan pekerja di kurangi jumlahnya tentunyakan pekerja yang bertahan yang bagus-bagus tuh. Jadi harus di tingkatkan kemampuan diri ini”.

Data selanjutnya diperoleh dari mahasiswa lain berinisial CH yang menyatakan tanggapannya sebagai berikut:

“Kan ini yang mengalami tidak cuma kita, tapi semua orang, negara kita, negara lain bahkan. Kalau memang kita benar-benar pengen hidup sama dengan sebelum pandemi atau mungkin bisa lebih dari sebelum pandemi. Ya kita harus kreatif, kreatif mungkin menciptakan pekerjaan baru seperti usaha sendiri. Kalau kita emang niat bener-bener pengen ya kita harus kreatif dari diri kita sendiri kalau memang kita bersungguh-sungguh ingin pekerjaan, ingin mensejahterakan diri kita sendiri paling tidak”.

Beberapa pernyataan dari sejumlah mahasiswa tingkat akhir di atas menunjukkan bahwasanya seseorang dapat merespon *stimulus* atau perubahan dengan cara pandang dan kemampuan menghadapi permasalahan yang berbeda-beda. Ada sebagian mahasiswa yang merasa pesimis ketika akan memasuki dunia kerja (Rachmawati & Sulianti, 2018), namun berbeda halnya dengan mahasiswa lain yang justru merasa perlu meningkatkan kemampuan diri atau *skill*-nya untuk menghadapi tantangan di dunia kerja di era pandemi ini. Hal ini menunjukkan bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi perbedaan respon seseorang dalam menghadapi kesulitan atau permasalahan. Salah satu faktor yang mempengaruhi respon seseorang dalam menghadapi permasalahan adalah kemampuannya untuk berjuang dan bertahan menghadapi permasalahan tersebut. Menurut Paul G. Stoltz kemampuan ini disebut dengan *adversity quotient* (Stoltz, 2004).

Adversity quotient yaitu ketahanan atau daya juang seseorang dalam menghadapi tantangan untuk mencapai kesuksesan dan menggapai impiannya (Wibowo & Suroso, 2016). *Adversity quotient* juga diartikan sebagai kemampuan untuk bertahan, tidak mudah menyerah menghadapi permasalahan sekalipun mengalami kegagalan akan bangkit lagi, kegigihan dan tidak mudah terjebak dalam keputusasaan (Rachmady & Aprilia, 2018). Seperti halnya saat ini, meskipun pandemi covid-19 tengah melanda, tapi daya juang, ketekunan dan kegigihan untuk meraih tujuan harus tetap dikobarkan (Kusdiartini, 2020).

Stoltz mengemukakan bahwa *adversity quotient* lebih berpengaruh dibandingkan IQ (*Intelligent quotient*) dan EQ (*Emotional quotient*) pada pencapaian kesuksesan seseorang di tengah kondisi kritis dan penuh kesulitan (Stoltz, 2004). Sehubungan dengan ini, *adversity quotient* diperlukan untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di tengah pandemi covid-19 seperti saat ini. Seseorang yang memiliki *adversity quotient* yang tinggi (*climber*) akan lebih mampu menghadapi masalah dibandingkan dengan seseorang yang memiliki tingkat *adversity quotient* yang rendah (Seery et al., 2010).

Selain itu, banyak perusahaan yang telah mempertimbangkan kemampuan *adversity quotient* seseorang di dalam perekrutan dan pemilihan pemimpin untuk kemajuan organisasinya (Jasak et al., 2020). Hal ini karena seseorang yang memiliki *adversity quotient* yang baik menunjukkan bahwa orang tersebut mampu untuk melawan semua rintangan dan memanfaatkan kesempatan untuk mencapai kesuksesan (Wibowo, 2016). *Adversity quotient* ini dianggap dapat memprediksi seseorang mana yang akan berhasil dan gagal atau siapa yang akan berjuang dan menyerah pada suatu kondisi yang penuh tantangan (Dostie & Jayaraman, 2009).

Mahasiswa yang merupakan *agent of chance*, tumpuan harapan bangsa dan negara, menjadi menarik untuk dikaji. Mahasiswa termasuk golongan tertingi kaum pelajar, sebagai kader-kader intelektual. Namun, seiring perkembangan zaman, di tengah pamor mahasiswa yang terkenal dengan budaya modernisasinya seperti jajan, nongkrong, *ngopi*, kelayaban malam, nonton bioskop, jalan-jalan ke mall dan berbusana kontemporer (Hastuti & Padmawati, 2019). Kebiasaan membaca di kalangan mahasiswa menurun dan budaya literasinya dalam kategori rendah (Abidin & Taufik, 2017).

Univeristas yang merupakan wadah sivitas akademika, memiliki peranan penting untuk menginternalisasikan nilai-nilai positif dalam membangun tradisi intelektual. Universitas yang merupakan tempat pelepas dahaga bagi para mahasiswa yang haus akan ilmu, justru saat ini terkesan telah menjadi tempat beradu *fashion, trendi-trendian*, dan sebagai tempat penyuburan sikap konsumtif dan hedonis (Masruroh & Mudzakkir, 2013). Selain itu, juga ada beberapa paradigma berpikir di masyarakat seperti perguruan tinggi negeri lebih baik daripada perguruan tinggi swasta, sehingga lulusan perguruan tinggi negeri lebih menjamin dapat kerja (Eka, 2021). Sehubungan dengan ini, peneliti menjadi tertarik untuk mengkaji hubungan antara *adversity quotient* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di tengah pandemi covid-19 ini. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir program studi sarjana (S)-1 di

universitas yang ada di Malang. Populasi penelitian ini mencakup mahasiswa tingkat akhir dari perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi swasta.

Dengan mengetahui kepribadian *adversity quotient* yang dimiliki calon sarjana, diharapkan dapat meningkatkan atau memperbaiki *adversity quotient* seseorang agar tidak hanya terhenti pada suatu tahap kepribadian saja, dan mempertahankan kepribadian *climber* yang telah dimiliki. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui tingkat kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir untuk mengetahui potensi lulusan (Caballero & Walker, 2010) dan sebagai upaya preventif untuk mengurangi kecemasan menghadapi dunia kerja di tengah pandemi covid-19. Sehubungan dengan itu, pada penelitian ini, akan mengkaji hubungan antara kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir dengan *adversity quotient* ditinjau dari aspek-aspeknya.

B. Rumusan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagaimana berikut:

1. Bagaimana tingkat kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir program studi sarjana (S)-1 di Universitas yang ada di Malang ?
2. Bagaimana tingkat *adversity quotient* pada mahasiswa tingkat akhir program studi sarjana (S)-1 di Universitas yang ada di Malang?
3. Apakah terdapat hubungan antara *adversity quotient* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir program studi sarjana (S)-1 di Universitas yang ada di Malang?

C. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagaimana berikut:

1. Mengetahui tentang tingkat kesiapan kerja pada mahasiswa mahasiswa tingkat akhir program studi sarjana (S)-1 di Universitas yang ada di Malang.

2. Mengetahui tentang tingkat *adversity quotient* pada mahasiswa tingkat akhir program studi sarjana (S)-1 di Universitas yang ada di Malang
3. Mengetahui tentang hubungan *adversity quotient* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir program studi sarjana (S)-1 di Universitas yang ada di Malang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif atau bermanfaat untuk pengembangan keilmuan baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini diantaranya adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pengetahuan tentang gambaran kesiapan kerja dan *adversity quotient*. Yangmana dapat menjadi bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi baik bagi institusi maupun perusahaan tentang kondisi kesiapan kerja dan *adversity quotient* pada mahasiswa tingkat akhir saat ini untuk tercapainya kualitas individu yang lebih baik ke depannya.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kesiapan Kerja

1. Definisi Kesiapan Kerja

Stimulus-stimulus yang diberikan pada seseorang akan diterima dan direspon oleh orang tersebut. Kesiapan berhubungan dengan siapnya seseorang dalam memberikan respon terhadap stimulus yang diberikan dengan cara tertentu sesuai dengan situasi yang dihadapi (Ratnawati, 2016). Sedangkan, menurut Dali Gulo dalam (Baiti & Munadi, 2014) kesiapan adalah kebersediaan atau kemauan seseorang yang didukung dengan kemampuannya mencangkup pengetahuan dan keterampilan untuk mengusahakan suatu hal yang akan dilakukan. Kesiapan seseorang ini dipengaruhi oleh pengalamannya, tingkat kematangan, keadaan emosi dan mentalnya.

Sehubungan dengan pernyataan di atas, kesiapan kerja dapat diartikan sebagai kondisi siap bereaksi atau merespon dan kemampuan yang menguntungkan untuk mempraktekkan suatu pekerjaan. Hal ini sebagaimana menurut Pool dan Sewell bahwa kesiapan kerja adalah daya kemampuan seseorang untuk memilih pekerjaan yang berkaitan dengan ilmu pengetahuan, pemahaman, keahlian, dan atribut kepribadian yang dimiliki seseorang (Pool & Sewell, 2007). Adapun menurut Potgieter & Coetzee kesiapan kerja adalah konstruksi psikososial yang mewakili atribut terkait karier yang dipengaruhi oleh kemampuan kognitif, adaptif dan perilaku seseorang untuk meningkatkan peluang dan kesesuaian kerja yang berkelanjutan (Potgieter & Coetzee, 2013).

Hersey dan Blanchard menjelaskan bahwa kesiapan kerja adalah bagaimana kemampuan dan tingkat kesiapan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas tertentu (Trisnawati, 2017). Menurut

Wagner, kesiapan kerja merupakan seperangkat keterampilan dan perilaku yang dibutuhkan dalam pekerjaan (Ratnawati, 2016). Sementara Robert P. Brady mengemukakan bahwa kesiapan kerja ini berfokus pada sifat-sifat pribadi individu seperti sifat siap bekerja dan mekanisme pertahanan yang dibutuhkan, bukan hanya untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga lebih dari itu yaitu bagaimana cara untuk mempertahankan pekerjaan setelah pekerjaan itu didapatkan (Solfema & , Syafruddin Wahid, 2019). Sebagaimana definisi kesiapan kerja dari beberapa tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah sinergi dari ilmu pengetahuan, pemahaman, keahlian, dan atribut kepribadian yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang maksimal dalam upaya untuk mendapatkan pekerjaan serta mempertahankan pekerjaan yang telah dimiliki.

2. Aspek-Aspek Kesiapan Kerja

Aspek-aspek yang mengasosiasikan kesiapan kerja menurut Yorke dan Knight (2004) terdiri empat komponen yaitu: (a) pemahaman, (b) keterampilan, (c) keyakinan atas kemampuan diri dan (d) metakognisi. Sementara Menurut Poll dan Sewell menjabarkan bahwa empat aspek utama kesiapan kerja tersebut adalah (a) keterampilan, (b) ilmu pengetahuan, (c) pemahaman dan (d) Atribut Kepribadian (Pool & Sewell, 2007). Sedangkan Caballero dkk. Mengemukakan terdapat empat struktur utama kesiapan kerja yaitu sebagaimana berikut (Caballero, C., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, 2011) :

- a. *Personal Characteristics* : aspek karakteristik pribadi ini menggambarkan tentang ketahanan, kemampuan beradaptasi dan pengembangan pribadi.

- b. *Organisational acumen* : mengacu pada kecerdasan organisasi, yang mengarah pada penilaian motivasi, kematangan kesadaran diri, profesionalisme, dan sikap atau etika dalam bekerja.
- c. *Work competence* : kompetensi kerja ini menggambarkan kemampuan individu mencakup pengetahuan dan keterampilan yang berfokus pada kemampuan teknis untuk memecahkan masalah (*problem solving*) maupun berpikir kritis, pemikiran inovatif dan kreatif.
- d. *Social intelligensi* : kecerdasan sosial ini mengacu pada sikap individu dalam menghadapi hubungan sosial dengan orang lain di lingkungan kerja, yang meliputi kerja tim, keterampilan sosial, kemampuan beradaptasi dan kemampuan berkomunikasi dengan orang lain.

Menurut Robert P.Brady terdapat enam aspek yang menyusun kesiapan kerja, ke-enam aspek tersebut adalah (Brady, 2010):

- a. *Responsibility* : Kemampuan tanggung jawab pekerja atas pekerjaannya, seperti datang bekerja tepat waktu dan bekerja sampai jam kerja selesai. Mampu menggunakan dan merawat alat dan perlengkapan kerja, memenuhi standar kerja yang berkualitas, mengontrol pemborosan dan kerugian, dan menjaga kebijakan privasi serta kerahasiaan organisasi.
- b. *Flexibility* : Pekerja fleksibel mampu beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan tempat kerja. Mampu menerima banyak situasi kerja yang berubah-ubah dalam lingkungan kerja seperti pertumbuhan maupun penurunan, fluktuasi permintaan barang atau jasa dan kekuatan pasar. Mampu menyadari bahwa mereka mungkin perlu lebih aktif dan siap beradaptasi dengan perubahan jadwal kerja, tugas, jabatan, lokasi kerja maupun jam kerja.
- c. *Skill* (Keterampilan) : Individu yang siap kerja mengetahui kemampuan mereka dan serangkaian keterampilan yang mereka

miliki untuk diaplikasikan di tempat kerja. Mampu mengidentifikasi kekuatan mereka dan merasa memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan itu. Selain itu, mereka juga bersedia memperoleh keterampilan baru sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan berpartisipasi pada pelatihan karyawan maupun program pendidikan berkelanjutan.

- d. *Communication (Interpersonal Relating)* : Individu yang siap bekerja memiliki kemampuan komunikasi yang memungkinkan mereka untuk berhubungan secara interpersonal di tempat kerja. Mereka bisa mengikuti arahan, meminta bantuan, dan menerima umpan balik dan kritik. Mereka juga menghormati dan rukun dengan rekan kerja.
- e. *Self-View (Interpersonal Relating)* : *Self-View* berhubungan dengan proses intrapersonal individu yaitu keyakinan mereka tentang diri mereka sendiri dan pekerjaannya. Individu yang siap bekerja memiliki kesadaran akan dirinya mengenai penerimaan, kecukupan dan kepercayaan diri atas kemampuan yang mereka miliki.
- f. *Health & Safety* : Individu yang siap kerja akan menjaga kebersihan dan perawatan dirinya. Mereka menjaga kebugaran fisik dan mentalnya. Mampu menggunakan mekanisme tubuh yang tepat dan mengikuti prosedur keselamatan saat menggunakan alat-alat kerja. Jika diperlukan, mampu mengenakan perlengkapan atau pakaian keselamatan yang sesuai. Mematuhi peraturan tempat kerja bebas narkoba/ bebas rokok.

3. Ciri-Ciri Kesiapan Kerja

Karakteristik- karakteristik seseorang yang memiliki kesiapan kerja menurut Anoraga (2006) dalam (Agusta, 2014) adalah sebagaimana berikut:

a. Memiliki motivasi

Motivasi dapat dikatakan sebagai dorongan yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu. Misalnya motivasi kerja yaitu dorongan atau kemauan kuat yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan. Motivasi kerja ini dapat mempengaruhi kinerja dan prestasi kerja seseorang.

b. Memiliki kesungguhan atau keseriusan

Keberhasilan seseorang dalam bekerja juga dipengaruhi oleh kesungguhan atau keseriusan dalam bekerja tersebut. Pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan selesai sesuai dengan target jika dilakukan dengan keseriusan. Namun sebaliknya, tanpa kesungguhan atau keseriusan pekerjaan tidak akan selesai sesuai apa yang diharapkan.

c. Memiliki keterampilan yang cukup

Dalam memasuki dunia kerja keterampilan seseorang sangat dibutuhkan. Keterampilan dapat diartikan sebagai kemampuan penguasaan terhadap perbuatan atau kecakapan dan kecekatan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Sehingga, dibutuhkan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan agar seseorang mampu mengambil keputusan sendiri tanpa dipengaruhi orang lain dengan alternatif pilihan yang akan dipilih.

d. Memiliki kedisiplinan

Kedisiplinan sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Sikap dan perbuatan untuk selalu tertib ini, dapat meningkatkan prestasi kerja seseorang. Seorang pekerja yang memiliki tingkat disiplin tinggi, cenderung akan masuk kerja tepat waktu begitupun ketika pulang kerja dan senantiasa menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku.

4. Faktor-Faktor Kesiapan Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja terdiri dari tujuh faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu diantaranya (Ihsan, 2018):

- a. Faktor kemampuan, faktor ini mencakup keterampilan, kreativitas dan pengalaman praktik.
- b. Faktor citra diri, faktor ini mencakup pengetahuan, penampilan diri, dan temperamen.
- c. Faktor pendukung, faktor ini mencakup bimbingan vokasional, kondisi ekonomi keluarga dan informasi pekerjaan.
- d. Faktor Akademis, faktor ini mencakup prestasi belajar dan kedisiplinan.
- e. Faktor dasar/ bawaan, faktor ini mencakup nilai-nilai, keadaan fisik dan bakat yang dimiliki seseorang.
- f. Faktor perilaku, faktor ini mencakup sikap, minat dan kemandirian.
- g. Faktor cita-cita dan potensi diri, terdiri dari variabel ekspektasi masuk dunia kerja dan tingkat intelegensi.

5. Kesiapan Kerja dalam Kajian Islam

Allah SWT memerintahkan hamba-Nya untuk bekerja dan beramal sholeh dan mencari nafkah dari sumber yang baik, seperti firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Jumu'ah ayat 10 sebagaimana berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ

وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: "Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung" (Kemenag, 2021).

Sebagaimana firman Allah SWT di atas menunjukkan bahwasanya Allah SWT menyuruh manusia untuk mencari rezeki setelah menunaikan kewajibannya dan senantiasa mengingat Allah SWT. Sehubungan dengan ayat di atas, Allah SWT berfirman sebagaimana pada Q.S At-Taubah ayat 105 yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۙ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ

اِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ 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”(Kemenag, 2021).

Allah SWT memerintahkan hambanya untuk bekerja dan Allah melihat apa-apa yang telah dikerjakan hamba-Nya. Surah taubah ayat 105 dalam Tafsir Al-Misbah menjelaskan tentang setiap manusia akan menerima ganjaran atas perbuatan yang telah dilakukannya. Manusia akan menimbang dan bersaksi atas perbuatannya dan Allah SWT Yang Maha Mengetahui akan memberitahukan segala perbuatan baik dan buruk, besar maupun kecil yang telah dilakukan manusia semasa hidup. Sehingga ayat ini berisikan perintah untuk senantiasa beramal shalih. Di sini menggambarkan bahwa bekerja bukan hanya untuk kepentingan duniawi namun juga sebagai bekal kebahagiaan di akhirat nanti. Maka dalam bekerja senantiasa kita mengharap ridho Allah SWT agar bernilai ibadah. Oleh sebab itu, sebelum bekerja diperlukan kesiapan diri untuk bekerja agar memudahkan kelancaran dalam bekerja dan mendapatkan ridho Allah SWT (Shihab, 2007).

B. *Adversity Quotient*

1. Definisi *Adversity Quotient*

Adversity quotient yaitu ketahanan atau daya juang seseorang dalam menghadapi tantangan untuk mencapai kesuksesan dan menggapai impiannya (Wibowo & Suroso, 2016). *Adversity quotient* juga diartikan sebagai kemampuan untuk bertahan, tidak mudah menyerah menghadapi permasalahan sekalipun mengalami kegagalan akan bangkit lagi, kegigihan dan tidak mudah terjebak dalam keputusasaan (Rachmady & Aprilia, 2018). Menurut Paul G. Stoltz *adversity quotient* menjelaskan tentang kemampuan dan ketahanan seseorang berada dalam masa sulit dan mengatasinya (Stoltz, 2004). Sependapat dengan Paul G. Stoltz, berdasarkan penelitian yang dilakukannya menunjukkan bahwa *Adversity quotient* adalah kemampuan dimana seseorang cenderung mampu bertahan dan berjuang pada kondisi yang sulit hingga mencapai kesuksesan. Seseorang yang mampu mengekspresikan semua potensi yang ada pada dirinya itu, mengindikasikan ketangguhan seseorang (Sopiatin & Sahrani, 2011).

2. Aspek-Aspek *Adversity Quotient*

Paul G. Stolz mengemukakan tentang empat aspek *adversity quotient* yang terdiri dari *control*, *origin-ownership*, *reach* dan *endurance* sebagaimana berikut (Stoltz, 2004) :

a. *Control* atau Pengendalian

Control menggambarkan tentang bagaimana seseorang mampu mengendalikan dan memberikan respon secara positif terhadap setiap masalah dalam situasi apapun. Setiap individu memiliki respon yang berbeda-beda ketika menghadapi suatu masalah. Misalnya seorang individu akan merasa tidak mampu melakukan suatu permasalahan sementara individu yang lain ketika dihadapkan pada masalah yang sama justru merasa tertantang dan merasa yakin

bahwa selalu ada jalan dalam setiap permasalahan. Seseorang yang memiliki tingkat *control* yang rendah akan cenderung berpikir seperti: “*tidak mungkin*”, “*ini di luar jangkauan saya*”, “*yah, tidak ada gunanya*”. Sebaliknya, orang-orang yang memiliki tingkat *control* yang tinggi akan cenderung berpikir seperti: “*pasti ada yang bisa saya lakukan*”, “*selalu ada jalan*”, “*siapa berani, akan menang*” dan lain sebagainya.

b. *Ownership* atau pengakuan/kepemilikan

Ownership menguraikan tentang bagaimana individu menjadi lebih baik dengan cara belajar dari kesalahan yang pernah dilakukannya. Aspek ini mencerminkan pengakuan tentang tanggungjawab yang dimiliki oleh individu pada setiap permasalahan yang dihadapi. Seseorang yang memiliki tingkat *ownership* yang tinggi cenderung akan menerima permasalahan yang dihadapi sebagai sesuatu hal yang tidak dapat diramalkan yang akan terjadi dan berusaha mencari jalan keluar dan melakukan evaluasi. Sementara seseorang dengan tingkat *ownership* yang rendah akan cenderung merasa paling sering menjadi korban dari peristiwa yang terjadi dan tidak berdaya. Semisal dengan mengutuk dirinya sendiri seperti: “*Ini semua salah saya*”, “*saya memang bodoh sekali*”, “*saya sudah mengacaukan semuanya*” dan lain sebagainya.

c. *Reach* atau Jangkauan

Reach atau jangkauan menjabarkan tentang bagaimana seseorang dapat membatasi atau tidak membiarkan kesulitan yang dialaminya menjangkau kepada hal lain dalam kehidupan maupun pekerjaannya. Respon seseorang dengan tingkat *reach* yang tinggi akan berbeda dengan seseorang yang memiliki tingkat *reach* yang rendah ketika dihadapkan pada suatu permasalahan. Misalnya individu yang mengalami pertengkaran dengan pasangannya di rumah sampai menjadikan seseorang tersebut mengalami

kegagalan karir di tempat dia bekerja, hal ini menunjukkan bahwasanya orang tersebut memiliki tingkat *reach* yang rendah. Seseorang dengan tingkat *reach* yang tinggi akan mencoba untuk membatasi efek buruk dari peristiwa tersebut. Perselisihan yang terjadi di rumah tidak akan menjadikan kinerja di tempat kerjanya menjadi buruk (Phoolka & Kaur, 2012).

d. *Endurance* atau Daya Tahan

Endurance adalah aspek mengenai bagaimana individu mempersepsikan kesulitan yang dihadapinya. Individu yang memiliki *endurance* tinggi akan merasa bahwa permasalahan yang dihadapi bukanlah abadi melainkan sementara dan akan segera berakhir. Namun individu dengan tingkat *endurance* yang rendah akan cenderung mempersepsikan kesulitan yang dialami akan berlangsung dalam waktu yang lama atau mungkin selamanya. Sehingga, dapat dikatakan bahwa *endurance* ini menggambarkan tentang berapa lama kesulitan dan penyebab kesulitan akan berlangsung.

3. Kategorisasi *Adversity Quotient*

Paul G. Stoltz mengibaratkan *adversity quotient* yang dimiliki seseorang seperti tiga kelompok pendaki. Adapun ketiga kelompok tersebut adalah sebagai berikut (Stoltz, 2004):

a. *Quitters*

Stoltz mendefinisikan kelompok *quitters* adalah orang-orang yang telah meninggalkan pendakian. Mereka menjalani hidup yang dikompromikan yang mereka menduga sebagai jalan yang lebih datar dan lebih mudah. Namun, seiring berjalannya waktu, orang-orang ini menyadari bahwa mereka mengalami sakit yang lebih besar daripada ketika mendaki dan ada penyesalan atas perjalanan kehidupan yang telah dilalui.

b. *Campers*

Kelompok individu kedua adalah *campers*. Orang-orang ini mendaki gunung dan menghentikan pendakian mereka karena merasa bosan. Mereka akhiri pendakian dan menemukan dataran tinggi yang mulus dan nyaman untuk bersembunyi dari kesulitan. Dan di sana mereka memilih untuk melewati tahun-tahun yang tersisa. Mereka termotivasi oleh kenyamanan dan ketakutan kehilangan tempat dan terus-menerus mencari kenyamanan di perkemahan kecil mereka. Kelompok *campers*, mungkin memiliki pekerjaan yang layak dengan gaji dan tunjangan yang baik, tetapi hari-hari menyenangkan, pertumbuhan dan pembelajaran dalam kehidupannya hilang. Bagi *campers*, hidup tampak mudah, namun ketika mereka menyadari bahwasanya perubahan terus menerus mengancam perkemahan mereka.

c. *Climbers*

Kelompok yang terakhir ini adalah kelompok yang mendedikasikan pendakian seumur hidup mereka. Terlepas dari latar belakang, kekurangan, kemalangan yang mereka hadapai. Mereka tetap melanjutkan pendakiannya. Faktor usia, jenis kelamin, ras, cacat fisik atau rintangan yang lainnya bukanlah penghalang bagi mereka. Tidak seperti *quitters* dan *campers*, *climbers* menerima tantangan dan mereka hidup dengan perasaan urgensi. Mereka memiliki motivasi diri, sangat terdorong dan berusaha untuk mendapatkan yang terbaik dalam kehidupannya dan cenderung mewujudkan sesuatu.

4. Karakteristik *Adversity Quotient*

Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari ketiga tingkatan *adversity quotient* adalah sebagai berikut (Sopiatin & Sahrani, 2011):

a. *Quitters*

Adapun karakteristik kelompok *quitters* ini bercirikan sebagai berikut: (a) menolak berusaha untuk pencapaian yang lebih tinggi, (b) *lifestyle*-nya cenderung datar atau tidak menyenangkan dan tidak lengkap, (c) bekerja sekedarnya saja hanya untuk bertahan hidup, (d) menghindari tantangan yang berat, (e) persahabatan sejati jarang sekali ditemui pada kelompok ini, (f) cenderung berlari atau menghindar ketika menghadapi perubahan, (g) kata-kata yang digunakan cenderung membatasi misalnya: “*tidak mau*”, “*konyol*” dll, (h) kemampuan dan kontribusinya kecil atau bahkan tidak ada sama sekali, karena tidak adanya visi dan keyakinannya pada masa depan.

b. *Campers*

Ciri-ciri kelompok *campers* ini adalah sebagai berikut: (a) cenderung mau mendaki, walaupun hanya sampai pada pos tertentu dan merasa cukup sampai disitu, (b) merasa puas atas pencapaian suatu tahap tertentu, (c) masih mempunyai semangat walau sedikit, beberapa inisiatif dan usaha, (d) kemampuan pribadinya digunakan untuk mendapatkan kepuasan dan membina hubungan dengan *campers* yang lain, (e) masih bertahan atas perubahan walaupun tidak menyukai perubahan besar karena mempertahankan kenyamanannya, (f) menggunakan bahasa yang kompromistis seperti: “*cukup bagus*”, “*cukup sampai sini saja*”, (g) kontribusi mereka tidak besar dan prestasinya tidak tinggi, (h) walaupun telah melewati beberapa tantangan, mereka memutuskan berhenti pada suatu tempat dan berkemah.

c. *Climbers*

Karakteristik kelompok *climbers* meliputi: (a) terus mendaki, (b) seorang pemikir yang memikirkan tentang kemungkinan-kemungkinan, (c) telah mengalami dan melewati semua tahapan sebelumnya sehingga hidupnya lengkap, (d) memiliki kesadaran

bahwa akan banyak imbalan yang diperoleh dari langkah-langkah kecil yang sedang dilewati, (e) cenderung membuat segala sesuatu terwujud dengan senantiasa menyambut tantangan, memiliki semangat tinggi, memotivasi diri dan berjuang mendapatkan yang terbaik dalam hidup, (f) tidak takut untuk menjelajahi potensi-potensi, menerima baik risiko walaupun menyakitkan dengan senantiasa menerima kritikan, (g) menyambut baik perubahan bahkan menjadi pendorong untuk perubahan yang positif, (h) bahasa yang digunakan adalah bahasa yang penuh kemungkinan-kemungkinan seperti pembicaraan tentang apa yang bisa dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, (i) mampu mewujudkan potensi yang ada pada dirinya sehingga dapat memberikan kontribusi yang besar, (j) tidak asing dengan keadaan sulit yang merupakan bagian dari hidup.

5. Faktor-Faktor *Adversity Quotient*

Menurut Paul G. Stoltz faktor-faktor yang mempengaruhi *adversity quotient* diibaratkan seperti sebuah pohon yang terdiri dari bagian-bagian yang saling berkesinambungan yaitu:

a. Kinerja (Daun)

Penilaian dapat dengan mudah dilakukan dengan cara melihat kinerja atau hasil kerja seseorang. Kinerja menjadi bagian mencolok yang paling sering dinilai dan dievaluasi. Tapi, kinerja seseorang juga dipengaruhi faktor yang lain begitu halnya dengan daun yang menempel pada cabang.

b. Bakat dan Kemauan (Cabang)

Bakat menggambarkan tentang pengetahuan dan kemampuan apa yang dapat dilakukan seseorang dengan kompetensi, keterampilan, pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya. Seseorang yang memiliki bakat ini tentunya membutuhkan yang namanya kemauan (hasrat). Hasrat akan mendorong seseorang

untuk mengembangkan bakat dimiliki. Sekalipun seseorang memiliki bakat yang luar biasa namun tanpa hasrat atau kemauan untuk mengasah dan menggunakan bakat tersebut, maka akan sia-sia. Sehingga, hasrat ini menggambarkan tentang motivasi, antusiasme, gairah, dorongan, ambisi, semangat yang menyala dengan mata bersinar untuk mencapai apa yang diinginkan. Seperti halnya daun, cabang tidak dapat tumbuh tanpa batang.

c. Kecerdasan, Kesehatan dan Karakter (Batang)

Howard Gardner menyebutkan bahwa ada tujuh bentuk kecerdasan diantaranya adalah; linguistik, kinestetik, spasial, logika, matematis, music, interpersonal dan intrapersonal. Beberapa diantara tujuh kecerdasan ini ada yang lebih dominan sehingga berpengaruh dengan pelajaran yang disukai, hobi, dan jenjang karier yang dipilih sehingga mempengaruhi kesuksesan.

Kesehatan seseorang dapat mempengaruhi kemampuannya dalam menggapai kesuksesan, baik itu kesehatan fisik maupun emosi. Seseorang yang sakit akan terhalangi dalam pendakian-pendakiannya. Namun sebaliknya, kesehatan emosi dan fisik yang baik dapat menunjang pendakian itu sendiri.

Bagian dari pohon selanjutnya adalah karakter. Kejujuran, keadilan, kebijaksanaan, kebaikan, keberanian dan kedermawanan adalah karakter-karakter baik yang dapat menunjang keberhasilan seseorang dan hidup berdampingan dengan damai. Karakter menjadi bagian penting dan diperhatikan pada keberhasilan tersebut, karena keberhasilan tanpa kebaikan seperti halnya bukan masyarakat seutuhnya.

d. Genetika, Pendidikan dan Keyakinan (Akar)

Batang tidak dapat tumbuh dan berdiri kokoh tanpa ditopang akar. Faktor-faktor yang sudah disebutkan di atas tidak dapat tumbuh tanpa adanya faktor akar. Faktor genetika misal, meskipun faktor genetik tidak dapat menentukan nasib seseorang, namun faktor

ini tetap berpengaruh. Faktor genetik dapat mempengaruhi perilaku dan karakter seseorang seperti halnya hasil penelitian yang dilakukan pada anak kembar di *University of Minnesota* yang menunjukkan bahwasanya genetik dapat mempengaruhi pilihan-pilihan seseorang dalam hidupnya.

Faktor akar selanjutnya yaitu pendidikan, pendidikan seseorang dapat mempengaruhi kecerdasan, pembentukan kebiasaan yang sehat, perkembangan watak, keterampilan, hasrat dan kinerja yang dihasilkannya. Begitupun dengan faktor yang terakhir yaitu keyakinan. M.Scott Peck, dalam *The Call to Community* menganggap bahwa keyakinan sebagai hal yang sangat penting. Pemimpin-pemimpin dunia seperti Vaclav Havel dan Nelson Mandela mengatakan bahwa keyakinan atau iman merupakan unsur penting bagi kelangsungan hidup masyarakat.

6. *Adversity Quotient* dalam Kajian Islam

Setiap orang pastinya akan menghadapi masalah-masalah dalam kehidupannya. Hal ini sebagaimana firman Allah SWT dapat surah Al-Baqarah ayat 155-156:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ

وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ ١٥٥

الَّذِينَ إِذَا أَصَابَتْهُمُ مُصِيبَةٌ قَالُوا إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ ١٥٦

Artinya : “Dan Kami pasti akan menguji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan sampaikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang sabar (yaitu) orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka berkata “Inna lillahi wa inna ilaihi raji’un (sesungguhnya kami milik Allah dan kepada-Nyalah kami kembali)” (Kemenag, 2021).

Permasalahan-permasalahan yang dihadapi seseorang menimbulkan respon yang belum tentu sama setiap orangnya. Perbedaan respon masalah ini berpengaruh terhadap pencapaian penyelesaian masalah yang diperoleh. Seorang yang mampu mengeskpresikan segala potensi yang dimilikinya untuk bertahan dan menyelesaikan persoalannya adalah seseorang yang memiliki ketahanan (*adversity quotient*) (Stoltz, 2004). Namun, kebanyakan orang berhenti berusaha sebelum tenaga dan batas kemampuan mereka benar-benar teruji. Sebagaimana ungkapan bahwa tidak ada usaha yang mengkhianati hasil, Allah SWT berfirman dalam Q.S An-Najm: 39-40 sebagaimana berikut:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ۝ ٣٩

وَأَنْ سَعْيُهُ سَوْفَ يُرَىٰ ۝ ٤٠

Artinya : “Dan bahwasanya manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya)”(Kemenag, 2021).

Inti dari *Adversity quotient* membahas tentang bagaimana ketahanan seseorang untuk berusaha mencapai sesuatu yang paling tinggi, menurut ukuran kemampuan yang dimiliki dan dilakukan dengan terus-menerus. Kemampuan *adversity quotient* ini menjadikan seseorang tidak mudah mengeluh, menggerutu, menyerah atau putus asa. Sehingga, senantiasa memiliki harapan dan semangat dalam menjalani kehidupan. Sehubungan dengan ini Allah SWT berfirman dalam Q.S Ali-Imran: 146-147 bahwasanya:

وَكَايِنٍ مِّنْ نَّبِيِّ قَاتَلٍ مَعَهُ ۖ رِيثُونَ كَثِيرٌ فَمَا وَهَنُوا لِمَا أَصَابَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ

وَمَا ضَعُفُوا وَمَا اسْتَكَانُوا ۗ وَاللَّهُ يُحِبُّ الصَّابِرِينَ ۝ ١٤٦

وَمَا كَانَ قَوْلُهُمْ إِلَّا أَنْ قَالُوا رَبَّنَا اغْفِرْ لَنَا ذُنُوبَنَا وَإِسْرَافَنَا فِي أَمْرِنَا وَثَبِّتْ

أَقْدَامَنَا وَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ٧ ٤ ١

Artinya : “Dan betapa banyak nabi yang berperang didampingi sejumlah besar dari pengikut(nya) yang bertakwa. Mereka tidak (menjadi) lemah karena bencana yang menimpanya di jalan Allah, tidak patah semangat dan tidak (pula) menyerah (kepada musuh). Dan Allah mencintai orang-orang yang sabar. Dan tidak lain ucapan mereka hanyalah doa, “Ya Tuhan kami, ampunilah dosa-dosa kami dan tindakan-tindakan kami yang berlebihan (dalam) urusan kami dan tetapkanlah pendirian kami, dan tolonglah kami terhadap orang-orang kafir” (Kemenag, 2021).

Surah Ali Imran ayat 146-147 ini menunjukkan bahwa orang yang sabar adalah orang yang senantiasa berdoa dan memohon ampun kepada Allah SWT. Dalam ayat tersebut tercermin suatu penerimaan atas apa yang dialami tanpa adanya unsur-unsur seperti mengeluh, menyerah atau putus asa. Justru sebaliknya, dikatakan dalam tafsir al-Misbah bahwa kalimat: “*rabbana*” yang tidak memakai huruf *nida*, menunjukkan kedekatan antara mereka dengan Allah. Mereka khawatir kalau apa yang dialaminya adalah akibat dari kesalahan dan tindakan mereka yang berlebih-lebihan. Sehingga mereka memohon ampun dan bertaubat, *khauf* dan *raja*’. Mereka yakin atas pertolongan Allah SWT tanpa sedikitpun keraguan (Shihab, 2007).

Sebagaimana firman Allah dalam Q.S Ali-Imran: 146-147 di atas menunjukkan bahwa Allah SWT menyukai orang-orang yang sabar. Orang yang sabar adalah orang-orang yang apabila mendapatkan musibah mereka akan mengatakan *inna lillahi wainna ilahi raajiuun* dengan penuh keyakinan dan kepasrahan. Mereka akan menerima apa yang terjadi dalam hidup mereka karena semata-mata semuanya adalah milik Allah SWT. Kemudian mereka akan memohon ampun kepada Allah SWT atas dosa dan kesalahan yang telah dilakukannya serta

perbutan mereka yang berlebih-lebihan. Lalu, mereka berdoa, memohon kepada Allah untuk diberi pertolongan dan ditetapkan keyakinannya dalam menghadapi masalah, kesulitan maupun ujian dalam hidup dan tidak menjadikan mereka lemah, mengeluh atau menyerah serta senantiasa mengharap ridho dan pertolongan Allah SWT (Shihab, 2007). Sabar yang telah Allah firmankan dalam surat Ali-Imran ayat 146-147 inilah yang selaras atau yang kemudian disebut dengan *adversity quotient* oleh Paul G. Stoltz (Amaliya, 2018).

C. Hubungan antara *Adversity Quotient* dengan Kesiapan Kerja

Memasuki dunia kerja yang sangat kompetitif dengan situasi di tengah pandemi covid-19 serta ekonomi global yang sedang tidak stabil seperti saat ini. Seyogyanya, sangat perlu adanya persiapan untuk memasuki dunia kerja dan menghadapi tantangan di dalamnya. Dengan kesiapan kerja yang baik diharapkan mahasiswa memiliki bekal kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang yang dikuasai guna menghadapi persaingan dunia kerja yang semakin ketat. Sebab, pekerjaan yang di dapatkan oleh *fresh graduate* tersebut juga dipengaruhi oleh kesiapannya menghadapi pekerjaan itu sendiri (Agusta, 2014).

Seiring dengan perkembangan zaman dan tantangan masa depan yang tak terduga apa yang akan terjadi di masa mendatang seperti halnya pandemi covid-19 saat ini. Kemampuan *adversity quotient* seseorang perlu menjadi sorotan dalam situasi genting. *Adversity quotient* adalah kemampuan untuk bertahan dan menghadapi rintangan dalam keadaan sulit untuk mencapai kesuksesan atas permasalahan yang dihadapi.

Stoltz mengemukakan bahwa *adversity quotient* lebih berpengaruh dibandingkan IQ (*Intelligent quotient*) dan EQ (*Emotional quotient*) pada pencapaian kesuksesan seseorang di tengah kondisi kritis dan penuh kesulitan (Stoltz, 2004). Stolz juga menyatakan bahwa *adversity quotient* dapat meramalkan kinerja, motivasi, pemberdayaan, kreativitas, produktivitas, pengetahuan, energi, pengharapan, kebahagiaan, vitalitas dan

kegembiraan seseorang (Sukardewi et al., 2013). Individu yang memiliki *adversity quotient* yang tinggi akan lebih mampu menghadapi masalah dibandingkan dengan individu yang memiliki tingkat *adversity quotient* yang rendah (Seery et al., 2010).

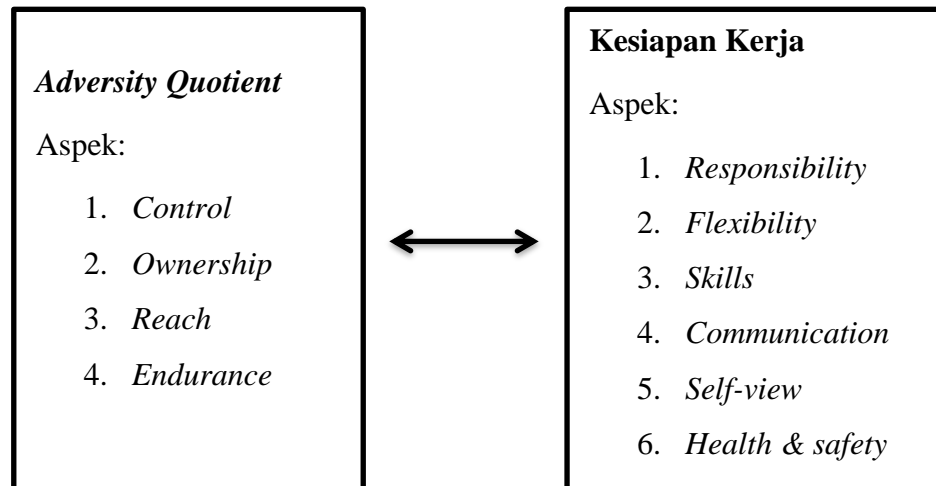
Adversity quotient dalam hubungannya dengan kesiapan kerja pada penelitian ini adalah bagaimana kemampuan daya juang dan daya tahan mahasiswa tingkat akhir di dalam menyikapi kendala yang dihadapinya sebagai transisi mereka untuk memasuki dunia kerja dengan peningkatan tenaga kerja yang sangat kompetitif untuk mencapai keberhasilan dan kesuksesan karirnya di tengah pandemi covid-19.

Adversity quotient ini dapat bermanfaat untuk memperkuat ketekunan dan kemampuan individu di dalam menghadapi tantangan sehari-hari, dengan tetap fokus pada tujuan dan impian yang ingin diraih. Dengan demikian *adversity quotient* dapat digunakan sebagai estimasi tinggi rendahnya tingkat kesiapan kerja itu sendiri. Hal ini sehubungan dengan penelitian terdahulu bahwasanya ada hubungan yang positif dan signifikan antara *adversity quotient*, *self efficacy* dan kesiapan kerja pada siswa kelas XII Sekolah Menengah Kejuruan (Wibowo & Suroso, 2016).

Adversity quotient juga berperan dalam penentuan apakah seseorang mampu bekerja secara efektif apabila berada di kondisi buruk atau di bawah tekanan. Banyak perusahaan yang telah mempertimbangkan kemampuan *adversity quotient* seseorang di dalam perekrutan dan pemilihan pemimpin untuk kemajuan organisasinya (Jasak et al., 2020). Hal ini karena seseorang yang memiliki *adversity quotient* yang baik menunjukkan bahwa orang tersebut mampu untuk melawan semua rintangan dan memanfaatkan kesempatan untuk mencapai kesuksesan (Wibowo, 2016). Sehubungan dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh Ferdi Jasak, Sugiharsono dan Sukidjo (2020) yang berjudul “*The Role of Soft Skills and Adversity Quotient on Work Readiness Among Students in University*” menunjukkan bahwa *adversity quotient* dan *soft skills* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa (Jasak et al., 2020).

D. Kerangka Konseptual

Skema kerangka berpikir yang menunjukkan keterkaitan antara konsep variabel satu dengan variabel lainnya dalam penelitian ini digambarkan sebagaimana berikut:



Gambar 2. 1 Skema Kerangka Konseptual Hubungan *Adversity Quotient* dengan Kesiapan Kerja

E. Hipotesis

Sebagaimana uraian yang telah dipaparkan, sehubungan pula dengan penelitian terdahulu mengenai hubungan *adversity quotient* dengan kesiapan kerja. Maka dikemukakan bahwa hipotesis penelitian ini sebagai dugaan awal terdapat hubungan positif yang signifikan antara *adversity quotient* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir program studi sarjana (S)-1 di Universitas yang ada di Malang. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi *adversity quotient* maka semakin tinggi pula kesiapan kerjanya begitupun sebaliknya semakin rendah *adversity quotient* maka semakin rendah pula kesiapan kerjanya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain atau rancangan penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif atau disebut juga metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme di mana filsafat ini memandang bahwa realitas/gejala/ fenomena yang diteliti ini dapat diamati, terukur, bersifat kausal, dapat diklasifikasikan, bebas nilai dan relatif tetap. Penelitian kuantitatif ini pengumpulan datanya menggunakan instrument penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Sementara analisis datanya bersifat kuantitatif/statistik. Adapun tujuan dari metode penelitian kuantitatif ini adalah untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang kemudian dapat ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019).

Sebagaimana pemaparan di atas maka peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif pada penelitian ini. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional. Penelitian korelasional ini bermaksud untuk mengetahui atau menggambarkan hubungan diantara dua atau lebih variabel yang akan diteliti. Seperti halnya pada penelitian ini uji korelasional digunakan untuk menentukan tingkat hubungan antara *adversity quotient* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir. Adapun analisis data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis uji korelasi *pearson (product moment)*. Uji *pearson (product moment)* ini dipilih peneliti untuk mengetahui hubungan antara dua variabel penelitian yang akan diteliti yaitu *adversity quotient* sebagai variabel bebas (X) dan kesiapan kerja sebagai variabel terikat (Y) (Arikunto, 2008).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian terkait dengan apa yang akan diteliti. Secara teori, variabel adalah objek atau atribut seseorang yang mempunyai variasi antara satu objek dengan objek lainnya atau antara orang satu dengan orang yang lain. Dinamakan variable karena terdapat variasi tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa variable adalah karakteristik yang dapat diukur maupun diobservasi yang bisa bervariasi antar orang maupun objek yang diteliti sehingga menghasilkan data yang bersifat kategori baik itu nominal, ordinal, rasio atau interval (Sugiyono, 2007).

Sementara itu, pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu: (1) Variable *independen* atau sering disebut variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab atau variabel yang memengaruhi perubahan terhadap variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini adalah *adversity quotient*. (2) Variabel *dependent* atau variabel terikat adalah variabel yang menjadi akibat atau variabel yang dipengaruhi dengan adanya variabel bebas. Adapun variabel terikat pada penelitian ini adalah kesiapan kerja.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional digunakan untuk mendefinisikan atau menggambarkan variabel yang akan diteliti dengan karakteristik-karakteristik yang dapat diamati dari variabel tersebut. Definisi operasional ini bertujuan untuk mempermudah penelitian dengan memberikan batasan dan gambaran yang jelas mengenai pengertian variabel yang diteliti (Azwar, 2007). Definisi operasional untuk kedua variabel penelitian ini yaitu kesiapan kerja sebagai variabel terikat (Y) dan *adversity quotient* sebagai variabel bebas (X) adalah sebagai berikut:

1. Kesiapan Kerja (Y)

Kesiapan kerja didefinisikan dengan kemampuan seseorang sebagai hasil sinergi dari ilmu pengetahuan, pemahaman, keahlian, dan atribut kepribadian yang dimiliki seseorang sebagai bekal untuk memasuki dunia kerja, melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang

maksimal dalam upaya untuk mendapatkan pekerjaan serta mempertahankan pekerjaan yang telah dimiliki (Brady, 2010).

2. *Adversity Quotient* (X)

Adversity quotient adalah kemampuan atau kecerdasan yang dimiliki seseorang dimana kecerdasan ini menunjukkan kemampuan seseorang untuk bertahan dan berjuang pada kondisi yang sulit hingga mencapai kesuksesan. Kecerdasan ini menunjukkan kegigihan seseorang dan tidak mudah putus asa atau menyerah dalam menghadapi *problem* atau permasalahan yang menghadang, mampu bertahan menghadapi masalah hingga mampu mengatasi permasalahan yang dihadapi atau menemukan *problem solving*-nya (Stoltz, 2004).

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan unit yang dimiliki subjek atau objek yang memiliki karakteristik atau ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang kemudian akan dipelajari dan disimpulkan (Sugiyono, 2007). Subjek penelitian ini berpopulasikan mahasiswa tingkat akhir program studi sarjana (S)-1 di Universitas yang ada di Malang. Adapun yang dimaksud dengan mahasiswa tingkat akhir pada penelitian ini yaitu mahasiswa program studi sarjana (S)-1 di Universitas yang ada di Malang angkatan 2018, 2017, 2016 ke atas yang saat ini sedang memasuki tahap akhir studi atau sedang melakukan penelitian skripsi.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi. Peneliti tidak memungkinkan untuk meneliti semua yang ada dalam populasi maka diambillah sampel untuk mewakili populasi yang diteliti (Nursiyono, 2014). Sampel yang dibutuhkan adalah sampel yang representatif dapat mewakili populasi. Sehubungan dengan populasi pada penelitian ini

tidak diketahui secara pasti berapa jumlahnya. Menurut Sugiyono pengambilan sampel pada populasi (N) tak terhingga, dengan taraf kesalahan (1%) sebanyak 664, taraf kesalahan (5%) 386 dan taraf kesalahan (10%) sebanyak 271 (Sugiyono, 2007). Adapun sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 286 sampel.

3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah *sampling insidental*. Teknik penentuan sampel ini berdasarkan kebetulan, yangmana siapa saja yang secara kebetulan/ insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2019). *Sampling insidental* ini adalah bagian dari teknik *nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak menggunakan kaidah-kaidah peluang (Nursiyono, 2014).

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian kuantitatif yang akan digunakan pada penelitian ini adalah penelitian survei. Survei adalah kegiatan statistik untuk melakukan pengumpulan data primer dengan menggunakan kuesioner (Nursiyono, 2014). Sehubungan dengan itu, metode pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner atau skala.

Skala yang digunakan untuk mengambil data di penelitian ini menggunakan model skala likert. Skala likert ini merupakan pernyataan deklaratif yang diikuti dengan pilihan opsi yang mengindikasikan berbagai derajat kesetujuan dan ketidaksetujuan atas satu pernyataan (Amir, 2015). Jumlah respon dalam penelitian ini terdapat 4 pilihan jawaban diantaranya Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Selain itu, aitem-aitem pada skala ini tidak hanya berupa aitem positif (*favorable*), namun juga ada aitem yang bersifat negatif (*unfavorable*).

Oleh sebab itu, terdapat perbedaan bobot penilaian dalam skala likert ini sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel 3. 1 Bobot Penilaian Skala Likert

Pernyataan Favorable	Skor	Pernyataan Unfavorable	Skor
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

Berikutnya, skala kesiapan kerja pada penelitian ini mengacu pada aspek-aspek kesiapan kerja menurut Robert P.Brady, Ed.D. (2010) dan skala *Adversity Quotient* berlandaskan pada aspek-aspek *adversity Quotient* menurut Stoltz (2000). Secara lebih rinci akan dipaparkan sebagaimana berikut:

1. Rincian Aspek-Aspek

Tabel 3. 2 Rincian Aspek-Aspek Kesiapan Kerja

No.	Dimensi	Indikator
1.	<i>Responsibility</i>	Tepat waktu mengerjakan tugas dari dosen Memenuhi standar mengerjakan tugas berkualitas Mampu menjaga rahasia teman Mampu fokus pada tugas yang diberikan dosen Mampu memelihara alat praktik laboratorium
2.	<i>Flexibility</i>	Mampu beradaptasi dengan lingkungan baru Mampu aktif dalam perkuliahan Menerima perubahan jadwal tugas dari dosen

3.	<i>Skills</i>	Mampu mengetahui kemampuan diri Mampu mengaplikasikan ilmu yang dimiliki Mau mempelajari keterampilan baru
4.	<i>Communication</i>	Mampu berinteraksi dengan orang lain Mampu mengikuti arahan yang diberikan orang lain Dapat meminta bantuan orang lain Menerima kritik dari orang lain
5.	<i>Self-view</i>	Memahami diri Menghargai diri Percaya diri
6.	<i>Health & safety</i>	Menjaga kesehatan dan keselamatan diri Mengikuti prosedur kerja yang diberikan

Tabel 3. 3 Rincian Aspek-Aspek *Adversity Quotient*

No.	Dimensi	Indikator
1.	<i>Control</i>	Mengendalikan diri ketika menghadapi situasi sulit Memberikan respon positif Bertahan menghadapi situasi sulit
2.	<i>Ownership</i>	Bertanggung jawab pada diri sendiri terhadap kesulitan yang dihadapi Belajar dari kesalahan yang dilakukan
3.	<i>Reach</i>	Mampu membatasi jangkauan permasalahan yang sedang dihadapi Tidak berlarut-larut menghadapi suatu masalah
4.	<i>Endurance</i>	Menganggap bahwa situasi sulit yang dihadapi bersifat sementara Optimis

2. *Blueprint*

a. *Work Readiness Inventory*

Skala kesiapan kerja yang digunakan untuk mengambil data di penelitian ini berpedoman pada *Work Readiness Inventory* yang dikemukakan oleh Robert P.Brady, Ed.D (Brady, 2010). Skala kesiapan kerja ini terdiri dari 35 aitem mencakup enam aspek diantaranya: *responsibility*, *flexibility*, *skills*, *communication*, *self-view* dan *health & safety*. Berikut ini adalah sebaran aitem skala kesiapan kerja:

Tabel 3. 4 *Blueprint Work Readiness Inventory*

No	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	<i>Responsibility</i>	1,2,3,4,5	6	6
2	<i>Flexibility</i>	7,8,9,12	10, 11	6
3	<i>Skills</i>	13, 15, 16,17,18	14,19	7
4	<i>Communication</i>	20, 21, 22	23, 24, 25	6
5	<i>Self-view</i>	26, 28, 29, 30	27, 31	6
6	<i>Health & safety</i>	32	33,34 35	4
	Total	22	13	35

b. *Scale The Adversity Quotient*

Skala *adversity quotient* yang digunakan untuk mengambil data di penelitian ini berpedoman pada *Scale The Adversity Quotient* menurut Stoltz yang dikemukakan oleh Paul Stoltz, Ph.D (Stoltz, 2004). Skala *adversity quotient* ini terdiri dari 22 aitem mencakup empat aspek diantaranya: *control*, *ownership*, *reach*, dan *endurance*. Berikut ini adalah sebaran aitem skala *adversity quotient* :

Tabel 3. 5 *Blueprint Scale The Adversity Quotient*

No	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	<i>Control</i>	1, 2, 3, 6, 7	4, 5	7
2	<i>Ownership</i>	10, 11, 12	8, 9	5
3	<i>Reach</i>	14, 15, 17	13, 16	5
4	<i>Endurance</i>	19, 20, 21	18, 22	5
	Total	14	8	22

3. Validitas dan Reliabilitas

Analisis validitas dan reliabilitas ini digunakan untuk memastikan pertanyaan aitem dalam alat ukur apakah sudah layak atau belum, dengan cara mengukur konsistensi alat ukur yang berupa kuesioner, angket atau skala. Hal ini bertujuan untuk mengetahui konsistensi alat ukur jika pengukuran di ulang kembali. Analisis ini juga digunakan untuk mengukur validitas item pertanyaan dengan cara mengorelasikan antara skor item dengan total item kemudian melakukan korelasi terhadap nilai koefisien korelasi (Priyastama, 2020).

a. Validitas

Kevalidan aitem pernyataan dalam penelitian ini dapat diketahui dari uji validitas. Aitem yang valid berarti aitem tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sujarweni & Utami, 2019). Uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan analisis reliabilitas. Hasilnya dapat diketahui pada *output item total statistic* pada kolom *corrected item total correlation*. Adapun batas nilai minimal korelasi adalah 0,3 maka aitem dapat dikatakan layak atau valid. Namun, jika nilai aitem di bawah 0,3 dianggap tidak valid (Priyastama, 2020). Berikut ini adalah tabel nilai validitas aitem- aitem kesiapan kerja :

Tabel 3. 6 Hasil Validasi Aitem Kesiapan Kerja

No aitem valid	Nilai Validitas	No aitem valid	Nilai Validitas
1	0,429	17	0,465
2	0,465	18	0,431
3	0,353	20	0,452
4	0,320	21	0,414
5	0,446	22	0,416
7	0,405	25	0,346
8	0,337	26	0,380
9	0,380	27	0,488
10	0,417	28	0,368
13	0,351	30	0,374
14	0,335	32	0,366
15	0,528	33	0,347
16	0,537	35	0,311

Adapun berikut ini adalah tabel nilai validitas aitem- aitem *adversity quotient*:

Tabel 3. 7 Hasil Validasi Aitem *Adversity Quotient*

No aitem valid	Nilai Validitas	No aitem valid	Nilai Validitas
1	0,374	14	0,424
4	0,398	15	0,453
5	0,382	17	0,445
6	0,353	19	0,385
7	0,343	20	0,395
10	0,513	21	0,412
12	0,440	22	0,393

b. Reliabilitas

Reliabilitas ini bertujuan untuk mengetahui kestabilan atau konsistensi responden dalam menjawab aitem-aitem pertanyaan yang mewakili konstruk-konstruk yang diukur dalam skala, kuesioner atau angket. Berdasarkan estimasi reliabilitas ini dapat diketahui apakah terdapat kesamaan data pada waktu yang berbeda (Sujarweni & Utami, 2019). Reliabilitas ini diukur dengan menggunakan teknik *cronbach alpha*. Hasil analisis reliabilitas dapat diketahui pada tabel *reliability statistics*. Adapun batas nilai *cronbach alpha* untuk menentukan reliabel atau tidak dapat digunakan batas nilai *alpha* 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 dikatakan kurang baik sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik (Priyastama, 2020).

F. Analisis Data

Desain atau rancangan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif atau disebut juga metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme di mana filsafat ini memandang bahwa realitas/gejala/ fenomena yang diteliti ini dapat diamati, terukur, bersifat kausal, dapat diklasifikasikan, bebas nilai dan relatif tetap. Penelitian kuantitatif ini pengumpulan datanya menggunakan instrument penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Sementara analisis datanya bersifat kuantitatif/statistik. Adapun tujuan dari metode penelitian kuantitatif ini adalah untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang kemudian dapat ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019).

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis datanya menggunakan statistik. Analisa data yang digunakan adalah *statistic deskriptif* dan *statistic inferensial* (Sugiyono, 2019). Adapun penjabaran dari kedua analisa tersebut beserta analisis data apa saja yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagaimana berikut:

1. Analisis Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif statistik ini bertujuan untuk menggambarkan data atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan sebagaimana apa adanya tanpa bermaksud untuk digeneralisasikan atau membuat kesimpulan. Adapun yang termasuk analisis ini adalah perhitungan mean, median, modus, standard deviasi, desil, persentil, perhitungan persentase, penyajian data dalam tabel, grafik, diagram lingkaran, dan pictogram (Sugiyono, 2019).

Analisis deskripsi ini bisa bersumber dari rerata dan standar deviasi empiris, juga bisa dari rerata dan standar deviasi hipotetik. Rerata dan standar deviasi hipotetik adalah rerata dan standar deviasi yang muncul dari perhitungan skala. Sementara rerata dan standar deviasi empirik adalah rerata yang muncul dari data yang diperoleh subjek. Berikutnya dari perhitungan rerata dan standar deviasi ini dapat ditentukan norma kategorisasi tinggi, sedang dan rendah. Adapun pada penelitian ini akan dihitung juga rerata dan standar deviasi hipotetiknya. Berikut ini adalah rumus yang digunakan untuk menentukan rerata dan standar deviasi hipotetik:

$$\text{Rerata hipotetik} = \frac{1}{2} (i \text{ max} + i \text{ min}) \sum aitem$$

$$\text{Standar deviasi hipotetik} = \frac{1}{6} (i \text{ max} - i \text{ min})$$

Langkah selanjutnya adalah penyusunan norma untuk menentukan kategori rendah, sedang dan tinggi dengan rumus sebagaimana berikut:

Tabel 3. 8 Rumus Norma Kategorisasi

Kategori	Norma
Tinggi	>Rerata + 1SD
Sedang	Rerata-1SD ---- Rerata + 1SD
Rendah	<Rerata-1SD

2. Uji Normalitas

Uji persyaratan analisis data yang lain adalah uji normalitas, yang mana sebelum dilakukan uji signifikan atau uji hubungan, data hendaknya perlu diuji terlebih dahulu kenormalannya. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan terdistribusi normal atau tidak. Adapun uji normalitas ini dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu dengan cara melihat *grafik pp-plot*, melihat nilai *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dan juga dengan cara melihat nilai *skewness* dan standar *error*nya (Sujarweni & Utami, 2019). Uji normalitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini dengan cara melihat nilai *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Adapun norma pedoman data terdistribusi normal atau tidak, tergantung nilai signifikasinya. Jika nilai signifikasinya $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Namun jika nilai signifikasinya $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal (Sujarweni & Utami, 2019).

3. Uji Linieritas

Uji linieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat berhubungan linier atau tidak linier. Secara bahasa linier diartikan sebagai hubungan dalam garis lurus. Adapun terdapat dua cara untuk mengetahui hasil uji linieritas ini yaitu prosedur analisis melalui grafik atau melalui uji statistika seperti *scatterplot*, analisis grafik residual, perbandingan R-kuadrat, metode estimasi kurva, perbandingan Eta dan R kuadrat, dan uji linieritas melalui uji Anova. Sehubungan dengan ini, uji linieritas yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah uji linieritas dengan Anova. Hasil uji linieritas ini akan diketahui dari nilai signifikansi *deviation for linearity*. Jika nilai signifikansi *deviation for linearity* $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linier antara variabel. Namun, jika nilai signifikansi *deviation for linearity* $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel.

4. Analisis Inferensial

Analisis inferensial atau uji hipotesis adalah teknik statistik yang hasil analisisnya dapat dibuat kesimpulan atau digeneralisasikan dalam populasi. Statistik ini biasanya digunakan pada sampel yang diketahui maupun tidak diketahui jumlahnya dan teknik pengambilan sampelnya dilakukan secara random. Selain itu, statistik ini disebut juga statistik probabilitas. Hal ini dikarenakan kebenaran dari simpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan hasil analisis data pada sampel bersifat peluang (*probability*). Maksudnya, ada peluang kesalahan dan kebenaran (kepercayaan) dalam kesimpulan yang diambil dari analisis data yang akan digeneralisasikan dalam populasi. Peluang kesalahan dan kepercayaan ini dinyatakan dalam bentuk persentase yang disebut signifikansi (Sugiyono, 2019).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional. Penelitian korelasional ini bermaksud untuk mengetahui atau menggambarkan hubungan diantara dua atau lebih variabel yang akan diteliti. Seperti halnya pada penelitian ini uji korelasional digunakan untuk menentukan tingkat hubungan antara *adversity quotient* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Negeri Maulana Ibrahim Malang. Adapun analisis data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis uji korelasi *pearson (product moment)*.

Uji korelasi *pearson (product moment)* ini digunakan untuk mengukur keeratan hubungan diantara dua variabel yang berdata rasio ataupun data kuantitatif, yang terdistribusi normal (Priyastama, 2020). Uji ini berfungsi untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau tidak antara dua variabel yang diuji. Adapun ada atau tidaknya hubungan antar variabel tersebut dapat dilihat dari nilai signifikan. Sedangkan, seberapa besar hubungan antar variabel dapat dilihat dari nilai r (Sujarweni & Utami, 2019). Berikut ini adalah tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono, 2019):

Tabel 3. 9 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara *online* dengan cara membagikan kuesioner melalui *link google form* kepada mahasiswa tingkat akhir program studi sarjana (S)-1 di Universitas yang ada Malang. Ada beberapa universitas yang ada di Malang, diantara adalah : Universitas Brawijaya, Universitas Muhammadiyah Malang, Universitas Kanjuruhan Malang, Universitas Merdeka, Universitas Islam Malang, STIE Malangkecewara, Intitut Teknologi Nasional (ITN), Universitas Widya Gama, dan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Berikut ini gambaran salah satu lokasi penelitian yaitu Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang terletak di jalan Gajayana 50, Dinoyo. Universitas seluas 14 hektar ini bermula dari Fakultas Tarbiyah yang berkedudukan di Malang, yang merupakan fakultas cabang IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam perkembangannya, Fakultas Tarbiyah Malang ini menjadi fakultas cabang IAIN Sunan Ampel. Pada pertengahan tahun 1997, melalui Keputusan Presiden No. 11 Tahun 1997, Fakultas Tarbiyah Malang IAIN Sunan Ampel beralih status menjadi sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malang. Selain itu, universitas ini sempat bernama Universitas Islam Indonesia-Sudan (UIIS) sebagai implementasi kerjasama antara pemerintah Indonesia dan Sudan dan diresmikan pada 21 Juli 2002.

Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Presiden RI No. 50, tanggal 21 Juni 2004. Presiden menyetujui usulan STAIN Malang

menjadi Universitas dengan nama Universitas Islam Negeri (UIN) Malang. Sehubungan dengan ini, pada tanggal 27 Januari 2009, Presiden Republik Indonesia Dr. H. Susilo Bambang Yudhoyono berkenan memberikan nama Universitas ini dengan nama Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Yangmana, pada saat pidato dies natalis ke-4, Rektor menyampaikan singkatan nama Universitas ini menjadi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Adapun Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang ini memiliki 7 (tujuh) fakultas untuk program sarjana (S)-1, dengan 25 jurusan diantaranya yaitu: (1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, menyelenggarakan Jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI), Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS), Tadris Bahasa Inggris, Tadris Matematika, Jurusan Pendidikan Bahasa Arab (PBA), Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), dan jurusan Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD). (2) Fakultas Syari'ah, menyelenggarakan Jurusan Hukum Bisnis Syari'ah, Hukum Tata Negara (Siyasah), Al-Ahwal al- Syakhshiyah, Ilmu al-Qur'an dan Tafsir. (3) Fakultas Humaniora, menyelenggarakan Jurusan Bahasa dan Sastra Arab, serta Jurusan Sastra Inggris. (4) Fakultas Psikologi, menyelenggarakan Jurusan Psikologi. (5) Fakultas Ekonomi, menyelenggarakan Jurusan Manajemen, Perbankan Syariah dan Akuntansi. (6) Fakultas Sains dan Teknologi, menyelenggarakan Jurusan Biologi, Fisika, Matematika, Kimia, Teknik Informatika, dan Teknik Arsitektur. (7) Fakultas Kedokteran dan Ilmu-Ilmu Kesehatan menyelenggarakan Jurusan Farmasi dan Pendidikan Dokter.

Adapun Pascasarjana mengembangkan 7 (tujuh) program studi magister, yaitu: (1) Program Magister Manajemen Pendidikan Islam, (2) Program Magister Studi Ilmu Agama Islam, (3) Program Magister Pendidikan Bahasa Arab, (4) Program Magister Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI), (5) Program Magister Pendidikan Agama Islam, (6) Program Magister Ekonomi Syariah dan (7) Program

Magister al-Ahwal al-Syakhshiyah. Sedangkan untuk program doctor dikembangkan 3 (tiga) program studi yaitu (1) Program Doktor Pendidikan Bahasa Arab, (2) Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam, dan (3) Program Doktor Pendidikan Agama Islam Berbasis Studi Interdisipliner.

Karakteristik lain dari Universitas ini adalah, disebut sebagai *bilingual university*. Yangmana adanya keharusan bagi seluruh anggota sivitas akademika untuk menguasai bahasa Arab dan bahasa Inggris. Selain sebagai piranti komunikasi global, kemampuan bahasa Arab diharapkan dapat bermanfaat untuk melakukan kajian Islam melalui sumber aslinya, yaitu al-Qur'an dan Hadits. Sedangkan dengan kemampuan bahasa Inggris diharapkan mampu mengkaji ilmu-ilmu umum dan modern. Untuk mencapai maksud tersebut, dikembangkan ma'had atau pesantren kampus dimana seluruh mahasiswa tahun pertama harus tinggal di ma'had. Karena itu, pendidikan di Universitas ini merupakan sintesis antara tradisi universitas dan ma'had pesantren.

Model pendidikan seperti ini berdaya guna untuk melahirkan lulusan yang berpredikat ulama yang intelek professional dan atau intelek professional yang ulama. Sehubungan dengan ini, lulusan diharapkan tidak saja menguasai disiplin ilmu masing-masing sesuai pilihannya, tetapi juga menguasai al-Qur'an dan Hadits sebagai sumber utama ajaran Islam. Adapun berikut ini adalah visi, misi dan tujuan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang:

a. Visi

Visi Universitas adalah menjadi universitas Islam terkemuka dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kedalaman spiritual, keluhuran akhlak, keluasan ilmu, dan kematangan professional, dan menjadi pusat pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang bernafaskan Islam serta menjadi penggerak kemajuan masyarakat.

b. Misi

Untuk mewujudkan visi tersebut, Universitas mengemban misi:

- 1) Mengantarkan mahasiswa memiliki kedalaman spiritual, keluhuran akhlak, keluasan ilmu, dan kematangan professional.
- 2) Memberikan pelayanan dan penghargaan kepada penggali ilmu pengetahuan, khususnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni yang bernafaskan Islam.
- 3) Mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pengkajian dan penelitian ilmiah.
- 4) Menjunjung tinggi, mengamalkan dan memberikan keteladanan dalam kehidupan atas dasar nilai-nilai Islam dan budaya luhur bangsa Indonesia.

c. Tujuan

- 1) Menyiapkan mahasiswa agar menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/ atau professional yang dapat menerapkan, mengembangkan, dan/ atau menciptakan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni dan budaya yang bernafaskan islam.
- 2) Mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni dan budaya yang bernafaskan islam, dan mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.

2. Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilakukan secara *online* dengan cara membagikan *link google form* yang berisi kuesioner penelitian kepada mahasiswa tingkat akhir program studi sarjana (S)-1 di Universitas yang ada Malang. Adapun penyebaran *link* kuesioner ini dimulai dari tanggal 21 Agustus 2021 sampai tanggal 21 September 2021 dengan jumlah data terkumpul sebanyak 286 responden.

3. Jumlah Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir program studi sarjana (S)-1 di Universitas yang ada Malang. Adapun yang dimaksud dengan mahasiswa tingkat akhir dalam penelitian ini adalah mahasiswa program studi sarjana (S)-1 angkatan 2018, 2017, 2016 ke atas yang saat ini sedang memasuki tahap akhir studi atau sedang melakukan penelitian skripsi. Populasi pada penelitian ini tidak diketahui secara pasti berapa jumlahnya. Sehingga pengambilan sampelnya dengan cara *nonprobability sampling*, tekniknya *sampling insidental*. Yangmana siapa saja yang secara kebetulan/ insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2019).

4. Jumlah Subjek yang Dianalisis

Jumlah subjek yang telah mengisi *link google form* dan memenuhi kriteria yang ditentukan peneliti yaitu mahasiswa program studi sarjana (S)-1 angkatan 2018, 2017, 2016 ke atas yang saat ini sedang memasuki tahap akhir studi atau sedang melakukan penelitian skripsi sebanyak 286 responden. Sehingga dalam penelitian ini terdapat 286 data dari 286 responden yang akan dianalisis.

5. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data

Penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan *link google form* yang disebarakan secara *online*. Adapun tahapan pengambilan data penelitian ini sebagaimana berikut:

- a. Tahap pertama adalah menyiapkan skala kesiapan kerja dan skala *adversity quotient*

- b. Kemudian membuat kuesioner di *google form* berdasarkan skala yang sudah disiapkan. Adapun hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pembuatan kuesioner di *google form* ini diantaranya adalah
- 1) Pertama, peneliti memperkenalkan diri terlebih dahulu
 - 2) Kedua, menjelaskan tujuan pengambilan data dan kriteria responden yang diperkenankan untuk mengisi kuesioner
 - 3) Ketiga, terjaminnya kerahasiaan data dan kesediaan responden mengisi *inform consent*
 - 4) Terakhir, responden dipersiapkan mengisi kuesioner berdasarkan skala yang telah ditentukan.
- c. Selanjutnya, peneliti menyebarkan *link google form* kepada para mahasiswa yang memenuhi kriteria melalui beberapa media sosial, diantaranya adalah *Whatsapp, Instagram* dan via email.
- d. Selain itu, peneliti juga meminta bantuan untuk meng- *share link google form* kepada teman-teman mahasiswa program studi S-(1) yang lain dari berbagai jurusan yang ada di Universitas di Malang.

6. Hambatan-Hambatan

Kendala-kendala yang dihadapi peneliti dalam proses penelitian ini adalah mengingat pengambilan data ini dilakukan pada saat pandemi covid-19, dimana ruang gerak dan tatap muka antara individu dibatasi maka hampir 90% pengambilan data ini dilakukan secara *online*. Selain itu, jumlah subjek penelitian yang banyak yaitu 286 responden, tentunya tidak dapat dilakukan dalam satu waktu, melainkan bertahap dengan meminta bantuan dari teman-teman untuk meng-*share link google form* ke teman-teman mahasiswa lain yang ada di Malang dari berbagai jurusan.

B. Hasil Penelitian

Data-data responden yang telah terkumpul, selanjutnya dilakukan analisis data. Analisis data ini dilakukan dengan bantuan SPSS *statistic 23* dan *microfost excel*. Adapun hasil penelitian dalam penelitian ini mencakup diantaranya hasil validasi skala penelitian, *estimasi reliability*, analisis deskriptif statistik, hasil uji normalitas, hasil uji linieritas dan hasil uji hipotesis yang akan dijabarkan sebagaimana berikut:

1. Hasil Validasi Skala Penelitian

Validasi skala penelitian bertujuan untuk mengetahui kevalidan atau keakuratan skala dalam mengukur variabel yang diukur. Berikut ini adalah hasil validasi skala dalam penelitian ini:

a. Skala Kesiapan Kerja

Hasil validasi aitem pada skala kesiapan kerja menunjukkan bahwa ada 26 aitem valid dari 35 aitem kesiapan kerja yang diukur. Sehingga ada 9 aitem yang gugur atau tidak valid yaitu aitem nomer (6, 11, 12, 19, 23, 24, 29, 31 dan 34). Sehubungan dengan hasil validasi aitem skala kesiapan kerja ini dapat diketahui bahwa setiap aspek masih terwakili oleh aitem valid dengan indeks validitas (0,311 – 0,537). Sehingga penelitian ini dapat dikatakan valid. Berikut ini adalah tabel hasil validasi skala kesiapan kerja:

Tabel 4. 1 Hasil Validasi Skala Kesiapan Kerja

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah Aitem Valid	Indeks Validitas
	Valid	Gugur		
<i>Responsibility</i>	1,2,3, 4,5	6	5	0,320 – 0,465

<i>Flexibility</i>	7,8,9, 10	11, 12	4	0,337 – 0,417
<i>Skills</i>	13, 14, 15, 16,17, 18	19	6	0,335 – 0,537
<i>Communication</i>	20, 21, 22, 25	23, 24	4	0,346 – 0,452
<i>Self-view</i>	26, 27, 28, 30	29, 31	4	0,368 – 0,488
<i>Health & safety</i>	32, 33, 35	34	3	0,311 – 0,366
		Total	26	

b. Skala *Adversity Quotient*

Hasil validasi skala *adversity quotient* pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada 14 aitem valid dari 22 aitem *adversity quotient* yang diukur. Sehingga ada 8 aitem yang gugur atau tidak valid. Adapun ke-delapan aitem yang gugur tersebut diantaranya adalah aitem nomer (2, 3, 8, 9, 11, 13, 16, 18). Sehubungan dengan hasil validasi ini, penelitian ini masih dikatakan valid karena setiap aspek terwakili oleh aitem valid dengan indeks validitas (0,343 – 0,513). Berikut ini adalah tabel hasil validasi skala *adversity quotient* :

Tabel 4. 2 Hasil Validasi Skala *Adversity Quotient*

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah Aitem Valid	Indeks Validitas
	Valid	Gugur		
<i>Control</i>	1, 4, 5, 6, 7	2, 3	5	0,343 – 0,398
<i>Ownership</i>	10, 12	8, 9, 11	2	0,440 – 0,513
<i>Reach</i>	14, 15, 17	13, 16	3	0,424 – 0,445
<i>Endurance</i>	19, 20, 21, 22	18	4	0,385 – 0,412
		Total	14	

2. *Estimasi Reliabilitas*

Estimasi reliabilitas ini bertujuan untuk mengetahui konsistensi atau kestabilan responden dalam menjawab kuesioner penelitian. Reliabilitas ini di ukur dengan menggunakan teknik *cronbach alpha*. Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,6. Semakin nilai *cronbach alpha* mendekati nilai 1,00 maka instrument penelitian semakin bagus dan reliabel. Adapun berikut ini adalah *estimasi* reliabilitas skala kesiapan kerja dan *adversity quotient*:

Tabel 4. 3 *Estimasi Reliabilitas*

No	Variabel	Reliabilitas	Keterangan
1	Kesiapan Kerja	0,843	Reliabel
2	<i>Adversity Quotient</i>	0,738	Reliabel

Berdasarkan tabel 4. 3 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien *alpha* kesiapan kerja 0,843 dan nilai koefisien *alpha adversity quotient* 0,738 yang menunjukkan bahwa nilai koefisien *alpha* lebih dari 0,6. Sehingga, skala kesiapan kerja dan *adversity quotient* dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

3. Analisis Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif statistik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah mencari nilai rerata dan standar deviasi hipotetik serta nilai rerata dan standar deviasi empirik. Yangmana kemudian hasil nilai rerata dan standar deviasi hipotetik tersebut digunakan untuk menentukan batas norma kategorisasi pada setiap variabel yang diteliti. Hasil nilai rerata dan standar deviasi dalam penelitian ini adalah sebagaimana berikut:

Tabel 4. 4 Hasil Mean dan Standar Deviasi

Variabel	Empirik		Hipotetik	
	Mean	Standar Deviasi	Mean	Standar Deviasi
Kesiapan Kerja	80,94	9,137	65	12
<i>Adversity Quotient</i>	46,04	5,370	35	7

Berdasarkan tabel 4. 4 di atas dapat diketahui bahwa variabel kesiapan kerja memiliki nilai rerata empirik sebesar 80,94 dan rerata hipotetiknya 65. Sedangkan standar deviasi empiriknya 9,137 dan standar deviasinya bernilai 12. Adapun untuk variabel *adversity*

quotient, nilai rerata hipotetiknya sebesar 46,04 dan rerata hipotetiknya bernilai 35. Sedangkan standar deviasi empiriknya bernilai 5,370 dan standar hipotetiknya bernilai 7. Berdasarkan nilai rerata dan standar deviasi hipotetik masing-masing variabel tersebut, kemudian ditentukanlah norma kategorisasi tiap variabel.

a. Tingkat Kesiapan Kerja

Diketahui bahwa nilai maksimum instrument kesiapan kerja adalah 104 dan nilai minimumnya 26. Adapun *mean* hipotetik sebesar 65 dan deviasi hipotetiknya bernilai 12. Maka dapat diketahui norma kategorisasi kesiapan kerja sebagaimana berikut:

Tabel 4. 5 Norma Kategorisasi Kesiapan Kerja

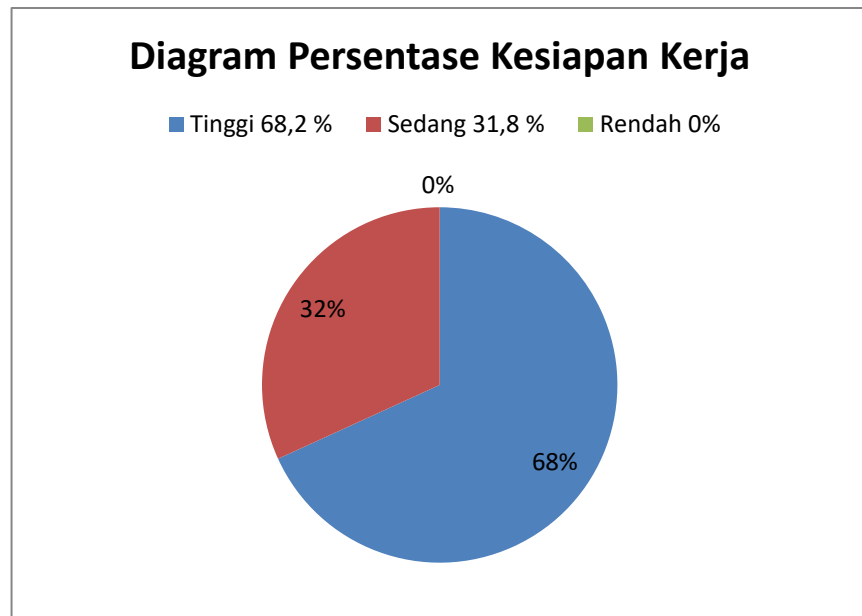
Kategorisasi	Norma
Tinggi	77 – 104
Sedang	53 – 76
Rendah	26 – 52

Berdasarkan norma kategorisasi kesiapan kerja di atas, diketahui bahwa terdapat 195 responden dengan tingkat kesiapan kerja tinggi dengan jumlah persentasenya 68,2 %, sedangkan kesiapan kerja pada kategori sedang sebanyak 91 responden dengan persentase 31,8 %. Sementara, kategori rendah dengan 0 responden dan persentase 0%. Adapun bila dijabarkan dalam tabel sebagaimana berikut:

Tabel 4. 6 Hasil Persentase Kesiapan Kerja

Kategorisasi	Persentase	Jumlah Responden
Tinggi	68,2 %	195
Sedang	31,8 %	91
Rendah	0%	0

Adapun penjabaran hasil tingkat kategorisasi variabel kesiapan kerja dalam bentuk diagram sebagaimana berikut :



Gambar 4. 1 Diagram Persentase Kesiapan Kerja

b. *Tingkat Adversity Quotient*

Diketahui bahwa nilai maksimum instrument *adversity quotient* adalah 56 dan nilai minimumnya 14. Adapun *mean* hipotetik sebesar 35 dan deviasi hipotetiknya bernilai 7. Maka dapat diketahui norma kategorisasi *adversity quotient* sebagaimana berikut:

Tabel 4. 7 Norma Kategorisasi *Adversity Quotient*

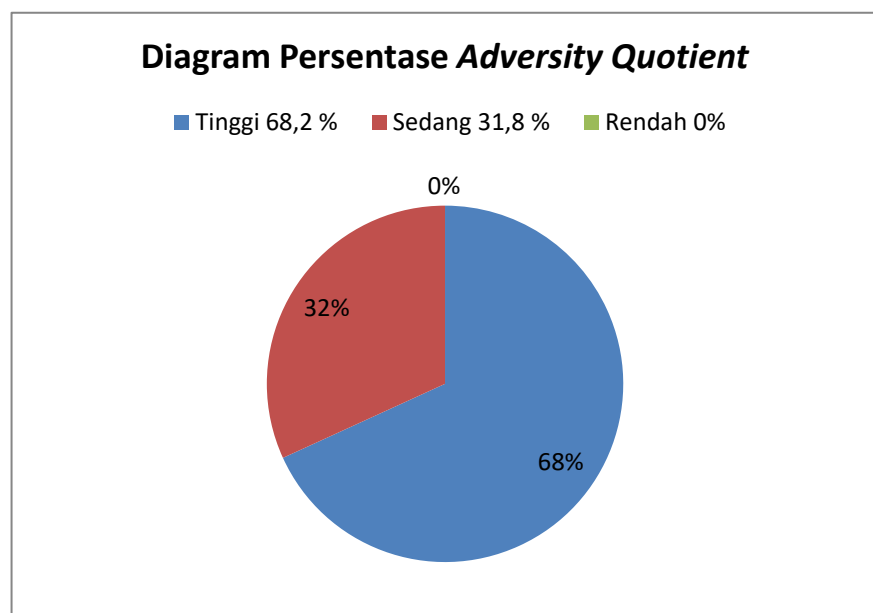
Kategorisasi	Norma
Tinggi	43 – 56
Sedang	28 – 42
Rendah	14 – 27

Berdasarkan norma kategorisasi *adversity quotient* pada tabel 4.7 diketahui bahwa terdapat 216 responden dengan tingkat *adversity quotient* tinggi dengan jumlah persentasenya 75,5 %, sedangkan untuk tingkat kesiapan kerja sedang sebanyak 69 responden dengan persentase 24,1 %. Sementara untuk kategori rendah dengan 1 responden dan persentase 0,3%. Adapun bila dijabarkan dalam tabel sebagaimana berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Persentase *Adversity Quotient*

Kategorisasi	Persentase	Jumlah Responden
Tinggi	75,5%	69
Sedang	24,1 %	216
Rendah	0,3 %	1

Adapun penjabaran hasil tingkat kategorisasi variabel *adversity quotient* dalam bentuk diagram sebagaimana berikut :



Gambar 4. 2 Diagram Persentase *Adversity Quotient*

4. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis terdistribusi normal atau tidak. Adapun uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melihat nilai *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov* ini digunakan untuk mengetahui distribusi data residual terdistribusi normal atau tidak. Norma pedoman data terdistribusi normal, jika nilai signifikasinya $> 0,05$. Jika nilai signifikasinya $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal (Sujarweni & Utami, 2019). Adapun hasil uji normalitas variabel kesiapan kerja dan *adversity quotient* pada penelitian ini ditinjau dari nilai *unstandardized residual* adalah sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikasi	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,200	Normal

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *unstandardized residual* adalah 0,200. Sehingga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *unstandardized residual* $> 0,05$. Karena nilai residual lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

5. Uji Linieritas

Uji linearitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji linieritas dengan Anova. Adapun hasil uji linieritas dapat diketahui dari nilai signifikansi *deviation for linearity*. Jika nilai *deviation for linearity* $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linier antara variabel yang diuji. Namun, jika nilai signifikansi *deviation for linearity* $<$ dari

0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel yang diuji. Berikut adalah hasil uji linearitas pada penelitian ini:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Linieritas

	Signifikasi	Keterangan
<i>Deviation from Linearity</i>	0,154	Linier

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat diketahui nilai signifikansi *deviation for linearity* adalah 0,154. Sehubungan dengan nilai signifikansi *deviation for linearity* > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel kesiapan kerja dengan *adversity quotient*.

6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis atau analisis inferensial yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *product moment*. Uji korelasi *product moment* ini berguna untuk mengetahui hubungan antara variabel kesiapan kerja dengan variabel *adversity quotient*. Ada atau tidaknya hubungan antar variabel dapat diketahui dari nilai signifikasinya. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak, sedangkan jika nilai signifikasinya > 0,05 maka H_0 diterima (Sujarweni & Utami, 2019). Berikut ini adalah tabel hasil uji korelasi variabel kesiapan kerja dengan *adversity quotient* sebagaimana berikut:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Korelasi

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Pearson Correlation	Signifikasi
<i>Adversity Quotient</i>	Kesiapan Kerja	0.726**	0,000

Berdasarkan tabel 4. 11 tersebut, diketahui bahwa hasil uji korelasi menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Sehingga terdapat hubungan antara variabel kesiapan kerja dengan variabel *adversity quotient*. Adapun nilai *pearson correlation* atau nilai *r* menunjukkan angka 0,726. Sebagaimana tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi nilai $r = 0,726$ menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel kesiapan kerja dengan variabel *adversity quotient*. Oleh sebab itu, disimpulkan bahwa kesiapan kerja dengan variabel *adversity quotient* memiliki hubungan yang signifikan dan positif. Hubungan yang positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *adversity quotient* seseorang maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja yang dimilikinya, begitupun sebaliknya semakin rendah tingkat *adversity quotient* maka semakin rendah pula tingkat kesiapan kerjanya.

Adapun berikut ini adalah hasil uji korelasi antara aspek-aspek kesiapan kerja dengan aspek-aspek *adversity quotient*:

	AQ	KK	K_R	K_flex	K_skill	K_com	K_self	K_health	A_cont	A_own	A_reach	A_endu
AQ	1	.726**	.580**	.547**	.526**	.670**	.532**	.369**	.826**	.729**	.778**	.726**
KK		1	.760**	.767**	.823**	.740**	.753**	.544**	.538**	.541**	.633**	.547**
K_res			1	.563**	.507**	.533**	.461**	.241**	.373**	.452**	.588**	.433**
K_flex				1	.500**	.530**	.484**	.372**	.364**	.411**	.508**	.442**
K_skill					1	.503**	.603**	.335**	.404**	.418**	.462**	.358**
K_com						1	.437**	.347**	.548**	.488**	.581**	.439**
K_Self							1	.275**	.416**	.350**	.457**	.403**
K_health								1	.294**	.271**	.184**	.379**
A_cont									1	.445**	.489**	.369**
A_own										1	.548**	.506**
A_reach											1	.433**
A_endu												1

Gambar 4. 3 Hasil Uji Korelasi antar Aspek Kesiapan Kerja dan Aspek *Adversity Quotient*

Berdasarkan gambar 4. 3 tersebut, diketahui bahwa nilai r atau hubungan variabel kesiapan kerja dengan masing-masing aspeknya yaitu: aspek *responsibility* ($r = 0,760$), aspek *flexibility* ($r = 0,767$), aspek *skills* ($r = 0,823$), aspek *communication* ($r = 0,740$), aspek *self-view* ($r = 0,753$), aspek *health & safety* ($r = 0,544$).

Sedangkan nilai r atau hubungan variabel *adversity quotient* dengan masing-masing aspeknya yaitu: aspek *control* ($r = 0,826$), aspek *ownership* ($r = 0,729$), aspek *reach* ($r = 0,778$), aspek *endurance* ($r = 0,726$).

C. Pembahasan

Sebagaimana hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kesiapan kerja dengan variabel *adversity quotient* pada mahasiswa tingkat akhir di universitas yang ada di Malang. Adapun nilai koefisien korelasinya menunjukkan angka 0,726. Hasil uji hipotesis ini menerangkan bahwa adanya hubungan positif yang kuat antara variabel *adversity quotient* dengan variabel kesiapan kerja. Yangmana semakin tinggi tingkat *adversity quotient* yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerjanya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat *adversity quotient* yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir maka semakin rendah pula tingkat kesiapan kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wibowo & Suroso (2016) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *adversity quotient*, *self efficacy* dan kesiapan kerja pada siswa kelas XII Sekolah Menengah Kejuruan. Sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferdi Jasak, Sugiharsono dan Sukidjo (2020) yang berjudul “*The Role of Soft Skills and Adversity Quotient on Work Readiness Among Students in University*” menunjukkan bahwa *adversity quotient* dan *soft skills* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa (Jasak et al., 2020).

Mengingat situasi pandemi covid-19 seperti saat ini dan persaingan untuk memasuki dunia kerja yang semakin kompetitif, kesiapan kerja bagi mahasiswa tingkat akhir sangat diperlukan. Dengan kesiapan kerja yang baik diharapkan mahasiswa memiliki bekal kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang yang dikuasai guna menghadapi persaingan dunia kerja yang semakin ketat.

Menurut Robert P .Brady (2010), kesiapan kerja berfokus pada sifat-sifat pribadi individu seperti sifat siap bekerja dan mekanisme pertahanan yang dibutuhkan, bukan hanya untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga bagaimana cara untuk mempertahankan pekerjaan setelah pekerjaan itu didapatkan (Solfema &, Syafruddin Wahid, 2019). Oleh sebab itu, para calon sarjana dituntut untuk lebih kreatif, inovatif, memiliki kompetensi, keterampilan kerja dan kepribadian yang baik (Agusta, 2014).

Adapun hasil penelitian terkait tingkat kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di universitas yang ada di Malang menunjukkan bahwa mayoritas sampel memiliki tingkat kesiapan kerja yang tinggi dengan jumlah responden sebanyak 195 responden dan persentase 68,2%. Sementara itu, tingkat kesiapan kerja pada kategori sedang dengan jumlah responden sebanyak 91 menunjukkan persentase 31,8% serta 0% responden dengan tingkat kesiapan kerja rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa tingkat akhir program studi sarjana (S)-1 yang ada di Malang telah siap untuk memasuki dunia kerja beserta tantangan di dalamnya.

Tingkat kesiapan kerja yang tinggi pada mahasiswa tingkat akhir di universitas yang ada di Malang ini berhubungan pula aspek-aspek kesiapan kerja itu sendiri. Adapun nilai koefisien korelasi dari aspek *responsibility* ($r = 0,760$), aspek *flexibility* ($r = 0,767$), aspek *skills* ($r = 0,823$), aspek *communication* ($r = 0,740$), aspek *self-view* ($r = 0,753$), aspek *health & safety* ($r = 0,544$). Berdasarkan nilai koefisien korelasi ke- enam aspek tersebut, aspek *skills* menduduki nilai koefisien korelasi tertinggi yaitu ($r = 0,823$). Sehingga dapat dikatakan bahwa aspek *skills* memberikan

sumbangsih lebih besar daripada aspek-aspek yang lain pada variabel kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat akhir memiliki tingkat kesiapan kerja yang baik atau akan siap bekerja, ketika mereka juga memiliki *skill* yang baik, yaitu kemampuan dan keterampilan dalam bidang jurusan yang ditekuninya.

Namun, di negara ini, masih adanya pertimbangan mengenai kehidupan dan pendidikan pencari kerja, seperti lulusan dari mana (universitas apa) yang menjadi parameter untuk mendapatkan posisi pekerjaan yang tersedia daripada melihat *skill* yang dimiliki. Selain itu, juga ada beberapa paradigma berpikir yang sudah membudaya di masyarakat seperti perguruan tinggi negeri lebih baik daripada perguruan tinggi swasta, akibatnya beberapa calon mahasiswa akan cenderung untuk memilih kuliah di perguruan tinggi negeri dengan jurusan yang kadang tidak sesuai dengan apa yang diminati calon mahasiswa daripada mengambil jurusan yang sesuai dengan minatnya namun di kampus swasta (Eka, 2021). Tentu saja, ini akan berpengaruh pada daya serap mahasiswa pada mata kuliah yang diikuti. Yangmana akan berpengaruh pada *skill* yang berusaha dikuasai tidak sesuai dengan bakat dan minat mahasiswa tersebut.

Padaahal, paradigma berpikir yang telah tumbuh di masyarakat tersebut tidak sepenuhnya benar. Setiap perguruan tinggi telah berupaya untuk membangun budaya akademik yang sesuai dengan visi misinya agar selaras dengan tujuan dan arah pendidikan tinggi di Indonesia. Hal ini menunjukkan adanya tuntutan kinerja akademik agar dilaksanakan secara kompetitif dengan kualitas unggul untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dalam menerapkan, mengembangkan, dan/atau memperkaya kasanah ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian serta menyebarkan dan mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan dan memperkaya kebudayaan nasional (Multazam, 2019).

Berhubungan dengan Indonesia merupakan salah satu negara yang diasumsikan memahami dan menerapkan budaya kolektivisme, maka segala sikap, perilaku, dan kebiasaannya menunjukkan budaya yang mengutamakan saling ketergantungan antar anggotanya. Sehingga setiap anggota yang menjadi bagian dari kebudayaan tersebut akan membutuhkan orang lain dalam menyelesaikan masalah, konflik atau segala sesuatu dalam kehidupannya (Syarizka et al., 2021). Sebagai contoh dalam penentuan pilihan jurusan kuliah atau perguruan tinggi yang akan dijadikan pilihan tempat kuliah masih melibatkan pendapat, pandangan dari orang lain semisal orangtua atau keluarga besar. Hal ini menunjukkan bahwa dalam budaya kolektivisme, ketelibatan orangtua atau keluarga besar berpengaruh terhadap pilihan atau keputusan yang diambil seseorang (Chiou, 2001). Sehingga, tidak heran jika ada fenomena kuliah karena terpaksa, mengambil jurusan yang tidak sesuai dengan minat dan bakatnya karena tuntutan orangtua dan lain sebagainya.

Kabar baiknya, tidak ada responden dalam penelitian ini yang menunjukkan tingkat kesiapan kerja pada kategori rendah. Tingkat kesiapan kerja yang rendah pada mahasiswa tingkat akhir akan menghasilkan lulusan yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Sementara, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, memunculkan tuntutan-tuntutan baru seperti kualifikasi yang lebih tinggi terhadap calon tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan (ACT, 2013). Sehubungan dengan ini pula maka dapat digeneralisasikan bahwa lulusan perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi swasta di Malang mayoritas memiliki tingkat kesiapan kerja yang tinggi.

Saat ini, banyak perusahaan yang telah mempertimbangkan kemampuan *adversity quotient* seseorang di dalam perekrutan dan pemilihan pemimpin untuk kemajuan organisasinya (Jasak et al., 2020). Hal ini karena seseorang yang memiliki *adversity quotient* yang baik menunjukkan bahwa orang tersebut mampu untuk melawan semua rintangan dan memanfaatkan kesempatan untuk mencapai kesuksesan (Wibowo, 2016).

Adversity quotient adalah kemampuan untuk berjuang dan bertahan dalam menghadapi situasi yang sulit untuk mencapai kesuksesan (Agusta, 2014). *Adversity quotient* dalam hubungannya dengan kesiapan kerja pada penelitian ini adalah bagaimana kemampuan daya juang dan daya tahan mahasiswa tingkat akhir di dalam menyikapi kendala yang dihadapinya sebagai transisi mereka untuk memasuki dunia kerja dengan peningkatan tenaga kerja yang sangat kompetitif untuk mencapai keberhasilan dan kesuksesan karir di tengah pandemi covid-19(Agusta, 2014)(Agusta, 2014).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat *adversity quotient* mahasiswa tingkat akhir di Universitas yang ada di Malang dalam kategori tinggi dengan persentasenya 75,5% dan jumlah respondennya sebanyak 216 orang. Sedangkan *adversity quotient* pada kategori sedang menunjukkan persentase 24,1% dengan jumlah responden 69 orang dan 0,3% tingkat *adversity quotient* pada kategori rendah dengan jumlah 1 responden.

Tingkat *adversity quotient* tersebut menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa tingkat akhir dalam penelitian ini memiliki tingkat *adversity quotient* yang tinggi atau dapat disebut sebagai *climber*. Mahasiswa yang terkategori *climber* cenderung tidak menghiraukan kendala maupun hambatan yang dialaminya dan tetap fokus berusaha mencapai tujuannya. Berbagai alternatif cara akan dilakukan agar mencapai tujuan dengan tetap melakukan evaluasi atas kesalahan yang dilakukan. Sedangkan mahasiswa yang cukup bisa menghadapi tantangan dikategorikan pada kelompok transisi *camper* ke *climber* yaitu responden dengan tingkat *adversity quotient* sedang. Sementara, mahasiswa yang kurang memanfaatkan peluang dan kemampuannya pada saat menghadapi tantangan dikategorikan kelompok transisi *quitters* ke *campers* yaitu responden dengan tingkat *adversity quotient* rendah (Fitria et al., 2013).

Adversity quotient ini juga berperan dalam penentuan apakah seseorang mampu bekerja secara efektif atau tidak apabila berada di bawah tekanan atau dalam kondisi yang buruk (Jasak et al., 2020). Stolz juga menyatakan bahwa *adversity quotient* dapat meramalkan kinerja, motivasi,

pemberdayaan, kreativitas, produktivitas, pengetahuan, energi, pengharapan, kebahagiaan, vitalitas dan kegembiraan seseorang (Sukardewi et al., 2013). Individu yang memiliki *adversity quotient* yang tinggi akan lebih mampu menghadapi masalah dibandingkan dengan individu yang memiliki tingkat *adversity quotient* yang rendah (Seery et al., 2010). Hal ini dikarenakan *adversity quotient* dapat membantu seseorang untuk memahami faktor-faktor lain dari dalam dirinya seperti: harga diri, motivasi, semangat juang, kreativitas, keikhlasan, perilaku positif, sikap optimis dan kestabilan emosi (Verma et al., 2017). Sehingga, tidak heran jika dengan tingkat *adversity quotient* yang baik, lulusan sarjana akan lebih siap untuk bekerja dan berwirausaha (Jasak et al., 2020).

Pada penelitian ini juga dilakukan uji korelasi terhadap masing-masing aspek variabel *adversity quotient*. Diketahui bahwa nilai koefisien korelasi aspek *control* ($r = 0,826$), aspek *reach* ($r = 0,778$), aspek *ownership* ($r = 0,729$), aspek *endurance* ($r = 0,726$). Sebagaimana hasil nilai r masing-masing aspek variabel *adversity quotient*. Aspek *control* menduduki nilai koefisien korelasi paling tinggi ($r = 0,826$). Hal ini menunjukkan bahwa aspek *control* memberikan sumbangsih lebih besar daripada aspek-aspek yang lain pada variabel *adversity quotient*. Sebagai contoh: mahasiswa tingkat akhir yang memiliki kemampuan kendali atau kontrol yang baik terhadap dirinya sendiri maupun situasi di sekelilingnya, maka juga memiliki tingkat *adversity quotient* yang tinggi.

Hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa terlepas dari budaya akademik dari masing-masing universitas yang ada di Malang, baik perguruan tinggi negeri maupun swasta, di tengah-tengah kesan bahwa mahasiswa terkenal dengan budaya modernisasinya seperti jajan, nongkrong, *ngopi*, kelayaban malam, nonton bioskop, jalan-jalan ke mall dan berbusana kontemporer (Hastuti & Padmawati, 2019). Ternyata, mayoritas mahasiswa tingkat akhir di Universitas yang ada di Malang memiliki tingkat kesiapan kerja dan *adversity quotient* yang tinggi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari proses penelitian ini diantaranya adalah:

- 1) Tingkat kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di universitas yang ada di Malang menunjukkan bahwa mayoritas sampel memiliki tingkat kesiapan kerja yang tinggi dengan persentase 68,2%. Hal ini menunjukkan kemampuan mahasiswa tingkat akhir sebagai hasil sinergi dari ilmu pengetahuan, pemahaman, keahlian, dan atribut kepribadiannya untuk bekal memasuki dunia kerja, dalam upaya mendapatkan pekerjaan serta mempertahankan pekerjaan dalam kategori tinggi.
- 2) Tingkat *adversity quotient* pada mahasiswa tingkat akhir di universitas yang ada di Malang mayoritas tergolong dalam kategori tinggi dengan persentase 75,5%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan atau kecerdasan yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir dimana kecerdasan ini menunjukkan kemampuan seseorang untuk bertahan dan berjuang pada kondisi yang sulit hingga mencapai kesuksesan dalam kategori tinggi.
- 3) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara *adversity quotient* dengan kesiapan kerja ($r = 0,726$; $p < 0,05$). Yangmana hal ini menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan antara kesiapan atau kemampuan seseorang sebagai bekal memasuki dunia kerja, dalam upaya untuk mendapatkan pekerjaan serta mempertahankan pekerjaan yang dimiliki dengan kemampuan seseorang untuk bertahan dalam situasi yang sulit.

B. Saran

1. Bagi subjek penelitian

Sebagaimana hasil penelitian yang telah dilakukan diharapkan subjek penelitian dapat mempertahankan dan meningkatkan *adversity quotient* dan kesiapan kerja yang dimiliki guna mempersiapkan diri sebelum memasuki dunia kerja dan segala tantangan di dalamnya. Berikut beberapa hal yang dapat dipertimbangkan agar memiliki tingkat kesiapan kerja dan *adversity quotient* yang tinggi:

- a. Diketahui bahwa untuk memiliki tingkat kesiapan kerja yang tinggi salah satu kiat utama yang dapat dilakukan yaitu mengasah *skill* atau keterampilan baik dengan cara mengikuti pelatihan maupun *workshop*.
- b. Untuk memiliki tingkat *adversity quotient* yang tinggi salah satu kiat utama yang dapat dilakukan yaitu memiliki *control* yang baik terhadap dirinya sendiri maupun situasi yang dihadapi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Variabel *adversity quotient* dan variabel kesiapan kerja ini adalah variabel-variabel yang menarik untuk dikaji. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan lebih baik lagi. Seperti halnya mengaitkan variabel *adversity quotient* dan variabel kesiapan kerja dengan variabel-variabel yang lain seperti *self efficacy*, *future perspective*, etos kerja, budaya organisasi maupun variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., & Taufik, M. (2017). Indeks budaya literasi mahasiswa pendidikan agama islam (pai) universitas muhammadiyah surakarta tahun akademik 2017. *SUHUF*, 29, No.2, 150–167.
- ACT. (2013). Work Readiness Standards and Benchmarks. *The Key To Differentiating America's Workforce and Regaining Global Competitiveness*, 1–20. <https://owa.nsf.gov/owa/%5Cnpapers3://publication/uuid/5CB65245-4687-4689-ADCE-532C62CA5EAE>
- Adhyaksa, M. A., & Rusgiyono, A. (2010). Persepsi Dunia Kerja Terhadap Lulusan Fresh Graduate S1 Menggunakan Multidimensional Unfolding (Studi Kasus: Dunia Usaha di Kabupaten Batang). *Media Statistika*, 3, 49–57.
- Agusta, yosiana. (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*, 51(1), 51.
- Alhikam, H. (2020). *Corona Jahat, Ini Daftar Perusahaan Ritel yang Gulung Tikar*. DetikFinance. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5227789/corona-jahat-ini-daftar-perusahaan-ritel-yang-gulung-tikar>
- Amaliya, N. K. (2018). Adversity Quotient Dalam Al-Qur'an. *Al-Adabiya: Jurnal Kebudayaan Dan Keagamaan*, 12(2), 227–254. <https://doi.org/10.37680/adabiya.v12i2.16>
- Amir, T. (2015). *Merancang Kuesioner* (- (ed.)). Prenadamedia.
- Arikunto, S. (2008). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (- (ed.)). Rineka Karya.
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Baiti, A. A., & Munadi, S. (2014). Pengaruh pengalaman praktik, prestasi belajar dasar kejuruan dan dukungan orang tua terhadap kesiapan kerja siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 4(2), 164–180. <https://doi.org/10.21831/jpv.v4i2.2543>
- BBC. (2020). *Krisis Ekonomi Akibat Covid-19: IMF Perkirakan 'Luka Ekonomi' Karena Krisis Global Akibat Pandemi Virus Corona Lebih Buruk dari Perkiraan*. BBC News Indonesia. <https://www.bbc.com/indonesia/dunia-53168814>
- Bima Jati, B. J., & Putra, G. R. A. (2020). Optimalisasi Upaya Pemerintah Dalam Mengatasi Pandemi Covid 19 Sebagai Bentuk Pemenuhan Hak Warga Negara. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 7(5).

<https://doi.org/10.15408/sjsbs.v7i5.15316>

- Brady, R. P. (2010). Work Readiness Inventory - Administrator ' s Guide. *Job Information Seeking and Training (JIST) Works*, 1–16.
- Caballero, C., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(2), 41–5441.
- 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>
- Chiou, J. (2001). The Journal of Social Horizontal and Vertical Individualism and Collectivism Among College Students in the United States , Taiwan , and Argentina. *The Journal of Social Psychology*, October 2014, 37–41.
<https://doi.org/10.1080/00224540109600580>
- CNN. (2020). *Kematian Akibat Kelaparan Lebih Tinggi dari Infeksi Corona*. CNN Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20200712183329-255-523784/kematian-akibat-kelaparan-lebih-tinggi-dari-infeksi-corona>
- Dostie, B., & Jayaraman, R. (2009). *The Effect of Adversity on Process Innovations and Managerial Incentives The Effect of Adversity on Process Innovations and Managerial Incentives Abstract*. 4261.
- Eka, T. (2021). *Mindset Masyarakat yang Salah Kaprah Tentang Perbedaan Universitas Negeri dan Swasta*. Tedi Eka.
<https://www.tedieka.com/perbedaan-perguruan-tinggi-swasta-dan-negeri/>
- Fitria, N., Hernawati, T., & Hidayati, N. O. (1970). Adversity Quotient Mahasiswa Baru yang Mengikuti Kurikulum Berbasis Kompetensi. *Jurnal Keperawatan Padjadjaran*, 1(2), 99–105.
<https://doi.org/10.24198/jkp.v1i2.57>
- Halik, A. (2019). *Mendikbud: Gelar Tak Menjamin Kompetensi*. Berita Satu.
<https://www.beritasatu.com/nasional/588965/mendikbud-gelar-tak-menjamin-kompetensi>
- Hamdani, T. (2020). *Krisis Ekonomi Akibat Corona Lebih Parah dari 1998, Kok Bisa?* DetikFinance. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5007219/krisis-ekonomi-akibat-corona-lebih-parah-dari-1998-kok-bisa>
- Hanifah, N., & Rahadi, D. R. (2020). *Analisis Perilaku Konsumen Dalam Memutuskan Pembelian Secara Online Pada Masa Pandemi Covid-19 Analysis of Consumer Behavior in Deciding Online Purchase During the Covid-19 Pandemic Time*. 4328(November), 112–122.

- Hardilawati, W. laura. (2020). Strategi Bertahan UMKM di Tengah Pandemi Covid-19. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 10(1), 89–98.
<https://doi.org/10.37859/jae.v10i1.1934>
- Hastuti, S., & Padmawati, M. Y. (2019). *Literasi Ekonomi dan Gaya Hidup Mahasiswa*. 86–91.
- Ihsan, M. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Pada Siswa SMK Negeri 1 Sinjai. *Jurnal Pendidikan*, 6(2), 105–115.
<https://doi.org/10.36232/pendidikan.v6i2.156>
- 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.
<https://doi.org/10.15294/dp.v15i1.23530>
- Jayani, D. H. (2020). *Iklan Lowongan Kerja Menurun Akibat Covid-19*. Databooks. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/12/21/iklan-lowongan-kerja-menurun-akibat-covid-19>
- Jefriandi, N., & Taufiq, M. (2020). *Aplikasi Digital Payment Pada Transaksi Di Ar-Raihan Banyuwangi*. 7(2), 166–176.
- Kemenag. (2021). *Quran Kemenag*. <https://quran.kemenag.go.id/>
- Kusdiartini, V. (2020). Adversity quotient pada era pandemi covid-19. *Kronik*, 133, 1–3.
- Lestari, W. T. (2013). Relationship Between Self Efficacy With Career. *Empathy*, 2.
- Masruroh, A., & Mudzakkir, M. (2013). *Praktik Budaya Akademik Mahasiswa*.
- Multazam, U. (2019). Kepemimpinan dan Budaya Akademik di Perguruan Tinggi. *P ISSN: 2502-4035 E ISSN: 2354-6301*, VII(232), 128–147.
- Nurjanah, A. S. (2018). Al-Ittizaan: Jurnal Bimbingan Konseling Islam Kecemasan Mahasiswa Fresh Graduate Dalam Melamar Pekerjaan. *Ejournal*, 1(2), 35–38.
- Nursiyono, J. A. (2014). *Kompas Teknik Pengambilan Sampel* (- (ed.)). In Media.
- Phoolka, E. S., & Kaur, N. (2012). International Journal of. *International Journal of Contemporary Business Studies*, 3(4), 67–78.
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education and Training*, 49(4), 277–289.
<https://doi.org/10.1108/00400910710754435>

- Potgieter, I., & Coetzee, M. (2013). Employability attributes and personality preferences of postgraduate business management students. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i1.1064>
- Priyastama, R. (2020). *The Book of SPSS* (H. Adamson (ed.); cetakan pe). START UP. -
- Pusparisa, Y. (2021). *BPS: Sarjana yang Mengganggu Hampir 1 Juta Orang pada Februari 2021*. Databooks.
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/05/31/bps-sarjana-yang-mengganggu-hampir-1-juta-orang-pada-februari-2021>
- Rachmady, T. M. N., & Aprilia, E. D. (2018). Hubungan Adversity Quotient Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Freshgraduate Universitas Syiah Kuala. *Journal Psikogenesis*, 6(1), 54–60.
<https://doi.org/10.24854/jps.v6i1.632>
- Rachmawati, R., & Sulianti, W. M. (2018). Kesiapan Mahasiswa Tingkat Akhir Menghadapi Dunia Kerja Ditinjau Dari Konsep Diri Dan Kompetensi Yang Dimiliki. *Psikovidya*, 22(2), 190–196.
<https://doi.org/10.37303/psikovidya.v22i2.112>
- 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), 2528–2700.
- Seery, M. D., Holman, E. A., & Silver, R. C. (2010). Whatever Does Not Kill Us: Cumulative Lifetime Adversity, Vulnerability, and Resilience. *Journal of Personality and Social Psychology*, 99(6), 1025–1041.
<https://doi.org/10.1037/a0021344>
- Shihab, M. Q. (2007). *Tafsir Al-Misbah; Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Lentera Hati.
- Solfema, S., & Syafruddin Wahid, A. H. P. (2019). *Journal of Nonformal Education The Contribution of Self Efficacy , Entrepreneurship Attitude , and*. 5(2), 125–131.
- Sopiatin, P., & Sahrani, S. (2011). *Psikologi Belajar dalam Perspektif Islam* (- (ed.)). Ghalia Indonesia.
- Stoltz, P. . (2004). *Adversity Quotient Mengubah Hambatan Menjadi Peluang* (Y. Hardiwati (ed.); keenam). Gramedia.
- Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian* (E. Mulyatiningsih (ed.)). ALFABET.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami (ed.)). ALFABETA,cv.

- Sujarweni, V. W., & Utami, L. R. (2019). *The Master Book of SPSS* (S. Adams (ed.)). START UP. -
- Sukardewi, N., Dantes, N., & Natajaya, N. (2013). Kontribusi adversity quotient, etos kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA negeri di Kota Amlapura. *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(2), 1–12.
- Syarizka, D., Nareswari, K., & Irwansyah. (2021). Citra diri individu dan negosiasi muka warga dengan budaya kolektivisme di negara berbudaya individualisme. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 10(1), 44–54.
- Thomas, V. (2020). *Dampak Pandemi, Angka Pengangguran RI Diperkirakan 13 Juta Orang*. Tirto.Id. <https://tirto.id/dampak-pandemi-angka-pengangguran-ri-diperkirakan-13-juta-orang-f6do>
- Tomlinson, M. (2007). Graduate employability and student attitudes and orientations to the labour market. *Journal of Education and Work*, 20(4), 285–304. <https://doi.org/10.1080/13639080701650164>
- Trisnawati, N. (2017). Preparation for Working Readiness Vocational Education Graduate with Self-Concept and Self-Efficacy Development. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 165–172. <https://doi.org/10.17977/um003v3i22017p165>
- Verma, S., Aggarwal, A., & Bansal, H. (2017). The Relationship between Emotional Intelligence (EQ) and Adversity Quotient (AQ). *IOSR Journal of Business and Management*, 19(01), 49–53. <https://doi.org/10.9790/487x-1901024953>
- Wibowo, A. & S. (2016). Adversity Quotient, Self Efficacy dan Kesiapan kerja Siswa Kelas XII Program Keahlian Multimedia SMKN 1 Kabupaten Jombang. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 5(02), 174–180. <https://doi.org/10.30996/persona.v5i02.735>
- worldometer. (2021). *Covid-19 Coronavirus Pandemic*. Worldometer. <https://www.worldometers.info/coronavirus/>
- Yuliana, Y. (2020). Corona virus diseases (Covid-19): Sebuah tinjauan literatur. *Wellness And Healthy Magazine*, 2(1), 187–192. <https://doi.org/10.30604/well.95212020>
- Zwagery, R. V. (2020). Kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa fresh graduate pada masa pandemi Covid 19. *Prosiding Temu Ilmiah Nasional (TEMILNAS XII), Temilnas Xii*, 10–14.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Kesiapan Kerja

Identitas Responden

Nama :

Usia :

Jenis kelamin :

Petunjuk Pengisian

1. Jangan lupa untuk mengisi identitas diatas.
2. Jawablah pernyataan ini dengan jujur dan sesuai dengan diri anda.
3. Bacalah terlebih dahulu pernyataan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
4. Pilihlah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan anda.

Keterangan

Berikan tanda *checklist* (√) pada pilihan jawaban yang dianggap paling menggambarkan diri Anda dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya dapat menyelesaikan tugas dari dosen tepat pada waktunya				
2.	Saya dapat mengerjakan tugas sesuai ketentuan dari dosen				
3.	Saya mengemban tugas ke-organisasian dengan sungguh-sungguh				
4.	Saya dipercaya sebagai tempat curhat teman-teman saya				
5.	Saya mampu fokus mengerjakan tugas yang diberikan oleh dosen				
6.	Saya tidak menggunakan alat kerja praktik di laboratorium sesuai dengan prosedur yang ditentukan				
7.	Saya mampu beradaptasi ketika mengikuti KKM/KKN (kuliah kerja nyata) yang diadakan universitas				
8.	Saya tidak menghindari kesempatan baru (tawaran posisi/jabatan) dalam organisasi				

	yang saya ikuti				
9.	Saya aktif mengemukakan pendapat atau ide yang saya miliki dalam forum diskusi perkuliahan.				
10.	Saya sering ketinggalan informasi yang diberikan dosen				
11.	Saya sering menggerutu ketika jam perkuliahan atau lokasi perkuliahan berubah mendekati waktu perkuliahan dimulai				
12.	Saya tidak keberatan lembur mengerjakan tugas dari dosen sehingga mengurangi waktu tidur saya				
13.	Jurusan yang saya pilih saat ini sesuai dengan kemauan saya				
14.	Saya sulit mengetahui bakat dan minat yang saya miliki				
15.	Saya mampu mengaplikasikan ilmu yang saya miliki dalam kehidupan sehari-hari				
16.	Saya dapat mempraktikkan ilmu yang saya miliki agar dapat bermanfaat untuk orang lain				
17.	Saya menerapkan ilmu yang saya peroleh di dalam keluarga saya				
18.	Saya suka mengikuti webinar dan pelatihan-pelatihan				
19.	Saya lebih suka berlibur daripada mengikuti webinar dan pelatihan-pelatihan				
20.	Ketika ada materi yang tidak saya mengerti, saya tidak segan bertanya pada dosen				
21.	Saya sering menyapa teman-teman yang saya kenal ketika berpapasan				
22.	dapat memahami dan mengerjakan tugas sebagaimana arahan yang diberikan dosen				
23.	Saya menyelesaikan tugas dengan cara saya sendiri tidak mengikuti arahan yang diberikan dosen				
24.	Ketika mengalami kesulitan, saya memilih untuk memendam nya sendiri				
25.	Saya tidak suka jika ada teman saya yang mengkritik pendapat saya				

26.	Saya mengetahui kelebihan dan kekurangan yang saya miliki				
27.	Saya merasa tidak memiliki kemampuan yang dapat diandalkan				
28.	Saya merasa puas dengan hasil kerja saya				
29.	Saya memberikan <i>self-reward</i> (hadiah) pada diri saya sendiri ketika berhasil mengerjakan tugas dengan baik				
30.	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas dan kewajiban organisasi dengan sebaik mungkin				
31.	Saya merasa teman-teman saya memiliki kemampuan lebih hebat daripada saya				
32.	Saya merasa memiliki kesehatan yang cukup baik				
33.	Saya sering begadang yang tidak bermanfaat				
34.	Saya melakukan kesalahan dengan tidak mengikuti langkah-langkah prosedur praktek di laboratorium				
35.	Saya sering lupa tidak membawa perlengkapan praktek yang dibutuhkan				

Lampiran 2. Skala Adversity Quotient

Identitas Responden

Nama :

Usia :

Jenis kelamin :

Petunjuk Pengisian

1. Jangan lupa untuk mengisi identitas diatas.
2. Jawablah pernyataan ini dengan jujur dan sesuai dengan diri anda.
3. Bacalah terlebih dahulu pernyataan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
4. Pilihlah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan anda.

Keterangan

Berikan tanda *checklist* (√) pada pilihan jawaban yang dianggap paling menggambarkan diri Anda dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu meredam emosi saya bila ada orang yang memaki-maki saya				
2.	Saya akan tetap mengikuti hasil musyawarah walaupun saya yakin hasil musyawarah itu tidak akan berhasil				
3.	Saya menghormati keputusan orangtua tentang masa depan saya walaupun saya sangat tidak setuju				
4.	Ketika marah, saya akan melampiaskannya pada benda atau orang lain				
5.	Saya mengeluh ketika mendapatkan tugas perkuliahan dan tanggungjawab organisasi secara bersamaan				
6.	Saya dapat menghadapi permasalahan dengan tenang walaupun orang-orang disekitar cemas dan panik				
7.	Saya akan tetap membantu pekerjaan rumah walaupun saya mempunyai tugas perkuliahan				

	yang harus segera diselesaikan				
8.	Kasus covid-19 yang terus meningkat ini disebabkan kesalahan para pemangku kebijakan yang kurang cakap dalam menanganinya				
9.	Kegagalan mengumpulkan tugas kelompok tepat pada waktunya karena keteledoran teman saya				
10.	Saya bertanggung jawab atas kelancaraan acara yang saya koordinir				
11.	Setelah ujian selesai, saya melihat jawaban yang benar untuk soal ujian yang saya mengalami kesulitan				
12.	Saya merenungi kesalahan-kesalahan yang saya lakukan untuk melakukan perbaikan				
13.	Ketika ada permasalahan di rumah, akan mengganggu pikiran dan perasaan saya di perkuliahan				
14.	Saya dapat mengkondisikan masalah yang saya hadapi agar tidak mengganggu kegiatan saya yang lain				
15.	Saya dapat presentasi dengan baik walaupun satu kelompok dengan orang yang tidak saya sukai				
16.	Saya akan merasa sedih dan terpuruk ketika dikecewakan oleh teman dekat saya				
17.	Ketika saya mengkoordinir sebuah acara dan mengalami kendala, saya akan menggunakan alternatif lain agar acara tetap berjalan lancar				
18.	Saya khawatir pandemi covid-19 akan berlangsung selamanya				
19.	Saya yakin kesulitan yang saat ini saya hadapi akan segera berlalu				
20.	Saya yakin dapat membahagiakan orangtua selepas kuliah nanti				
21.	Saya yakin bahwa ilmu yang saya peroleh di bangku perkuliahan dapat bermanfaat untuk orang lain				
22.	Saya merasa kuliah saya selama ini sia-sia				

Lampiran 3. Validitas dan Reliabilitas Skala Kesiapan Kerja

Reliability

Notes

Output Created		03-NOV-2021 00:21:11
Comments		
Input	Data	C:\Users\WINDOWS 10\Documents\Data Skripsi\2.data kesiapan kerja.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	286
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY
		<pre> /VARIABLES=Item_1 Item_2 Item_3 Item_4 Item_5 Item_6 Item_7 Item_8 Item_9 Item_10 Item_11 Item_12 Item_13 Item_14 Item_15 Item_16 Item_17 Item_18 Item_19 Item_20 Item_21 Item_22 Item_23 Item_24 Item_25 Item_26 Item_27 Item_28 Item_29 Item_30 Item_31 Item_32 Item_33 Item_34 Item_35 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	286	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	286	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	102.03	112.750	.429	.837
Item_2	102.06	112.663	.465	.837
Item_3	102.50	112.096	.353	.839
Item_4	102.20	113.945	.320	.840
Item_5	102.33	112.136	.446	.837
Item_6	102.46	116.432	.064	.849
Item_7	101.90	113.902	.405	.838
Item_8	102.51	112.068	.337	.839
Item_9	102.76	111.945	.380	.838
Item_10	102.35	111.422	.417	.837
Item_11	103.05	113.503	.234	.843
Item_12	102.46	114.376	.206	.843
Item_13	102.42	111.879	.351	.839
Item_14	103.06	111.078	.335	.839
Item_15	102.42	111.810	.528	.835

Item_16	102.27	111.385	.537	.835
Item_17	102.34	111.832	.465	.836
Item_18	102.65	111.015	.431	.836
Item_19	103.33	114.031	.218	.843
Item_20	102.64	111.018	.452	.836
Item_21	102.03	113.009	.414	.838
Item_22	102.16	113.626	.416	.838
Item_23	102.59	114.966	.176	.844
Item_24	102.97	112.992	.233	.843
Item_25	102.42	112.588	.346	.839
Item_26	102.46	112.214	.380	.838
Item_27	102.69	108.334	.488	.834
Item_28	102.45	112.431	.368	.838
Item_29	102.19	113.716	.289	.840
Item_30	102.25	113.052	.374	.838
Item_31	103.77	117.927	.036	.846
Item_32	102.16	113.268	.366	.839
Item_33	103.02	110.677	.347	.839
Item_34	102.23	113.526	.298	.840
Item_35	102.24	113.356	.311	.840

Lampiran 4. Validitas dan Reliabilitas Skala *Adversity Quotient*

Reliability

Notes

Output Created		03-NOV-2021 00:09:29
Comments		
Input	Data	C:\Users\WINDOWS 10\Documents\Data Skripsi\1.data adversity quotient.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	286
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY	
		/VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4 Item5 Item6 Item7 Item8 Item9 Item10 Item11 Item12 Item13 Item14 Item15 Item16 Item17 Item18 Item19 Item20 Item21 Item22 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time		00:00:00.00
	Elapsed Time		00:00:00.02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	286	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	286	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	63.35	41.260	.374	.722
Item2	63.40	44.747	.060	.743
Item3	63.41	42.818	.203	.736
Item4	63.47	40.053	.398	.719
Item5	64.01	40.572	.382	.721
Item6	63.60	41.118	.353	.724
Item7	63.27	41.917	.343	.725
Item8	64.17	43.546	.101	.746
Item9	63.70	42.927	.198	.736
Item10	63.03	41.367	.513	.716
Item11	63.50	42.349	.208	.736
Item12	63.01	41.905	.440	.721
Item13	64.55	43.968	.097	.744
Item14	63.49	41.044	.424	.719
Item15	63.25	41.029	.453	.717

Item16	64.62	43.640	.127	.742
Item17	63.05	41.811	.445	.720
Item18	64.12	43.006	.110	.749
Item19	62.78	42.612	.385	.725
Item20	62.71	42.977	.395	.726
Item21	62.76	42.698	.412	.724
Item22	63.03	40.922	.393	.721

Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas

Regression

Notes

Output Created		03-NOV-2021 05:46:29
Comments		
Input	Data	C:\Users\WINDOWS 10\Documents\Data Skripsi\uji linearitas dan normalitas.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	286
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		REGRESSION	
		/MISSING LISTWISE	
		/STATISTICS COEFF OUTS R	
		ANOVA	
		/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)	
		/NOORIGIN	
		/DEPENDENT Y	
		/METHOD=ENTER X	
		/SAVE RESID.	
Resources	Processor Time		00:00:00.05
	Elapsed Time		00:00:00.25
	Memory Required	1356 bytes	
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes	
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual	

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	adversity quotient ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kesiapan kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.525	6.294

a. Predictors: (Constant), adversity quotient

b. Dependent Variable: kesiapan kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12541.098	1	12541.098	316.593	.000 ^b
	Residual	11250.007	284	39.613		
	Total	23791.105	285			

a. Dependent Variable: kesiapan kerja

b. Predictors: (Constant), adversity quotient

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.065	3.218		7.478	.000
	adversity quotient	1.235	.069	.726	17.793	.000

a. Dependent Variable: kesiapan kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	54.95	93.25	80.94	6.634	286
Residual	-17.775	27.109	.000	6.283	286
Std. Predicted Value	-3.919	1.854	.000	1.000	286
Std. Residual	-2.824	4.307	.000	.998	286

a. Dependent Variable: kesiapan kerja

NPar Tests

Notes

Output Created		03-NOV-2021 05:47:45
Comments		
Input	Data	C:\Users\WINDOWS 10\Documents\Data Skripsi\uji linearitas dan normalitas.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	286
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.14
	Number of Cases Allowed ^a	393216

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		286
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.28281049
Most Extreme Differences	Absolute	.035
	Positive	.032
	Negative	-.035
Test Statistic		.035
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 6. Hasil Uji Linieritas

Means

Notes

Output Created		03-NOV-2021 05:54:27
Comments		
Input	Data	C:\Users\WINDOWS 10\Documents\Data Skripsi\data mahasiswa malang\uji linearitas dan normalitas n .sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	286
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y BY X /CELLS=MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.18

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kesiapan kerja * adversity quotient	286	100.0%	0	0.0%	286	100.0%

Report

kesiapan kerja

adversity quotient	Mean	N	Std. Deviation
25	59.00	1	.
29	70.00	3	14.933
33	67.00	1	.
34	69.00	1	.
36	61.00	2	5.657
37	70.56	9	6.654
38	75.33	3	7.095
39	71.83	12	4.387
40	72.33	12	6.555
41	73.50	10	5.503
42	76.19	16	7.696
43	76.53	17	4.625
44	77.81	21	7.454

45	79.00	18	5.911
46	81.14	22	5.801
47	83.68	22	4.412
48	81.70	20	7.320
49	83.06	16	4.343
50	83.00	15	5.988
51	86.82	17	6.738
52	88.75	12	5.311
53	90.06	17	6.015
54	92.33	9	8.789
55	97.00	3	5.292
56	99.00	7	2.708
Total	80.94	286	9.137

ANOVA Table

			Sum of Squares	df			
kesiapan kerja * adversity quotient	Between	(Combined)	13713.309	24			
	Groups	Linearity	12541.098	1			
		Deviation from Linearity	1172.211	23			
	Within Groups			10077.796	261		
Total			23791.105	285			

ANOVA Table

			Mean Square	F	
kesiapan kerja * adversity quotient	Between Groups	(Combined)	571.388	14.798	
		Linearity	12541.098	324.796	
		Deviation from Linearity	50.966	1.320	
Within Groups			38.612		
Total					

ANOVA Table

			Sig.
kesiapan kerja * adversity quotient	Between Groups	(Combined)	.000
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.154
Within Groups			
Total			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kesiapan kerja * adversity quotient	.726	.527	.759	.576

Lampiran 7. Hasil Analisis Deskriptif

Descriptives

Notes

Output Created		03-NOV-2021 06:03:28
Comments		
Input	Data	C:\Users\WINDOWS 10\Documents\Data Skripsi\data mahasiswa malang\5. uji linearitas dan normalitas n.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	286
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=X Y /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
adversity quotient	286	25	56	46.04	5.370
kesiapan kerja	286	57	103	80.94	9.137
Valid N (listwise)	286				

/COMPRESSED.

RECODE X (43 thru 56=3) (28 thru 42=2) (14 thru 27=1) INTO aq.

VARIABLE LABELS aq 'adversity quotient'.

EXECUTE.

RECODE Y (77 thru 104=3) (53 thru 76=2) (26 thru 52=1) INTO kk.

VARIABLE LABELS kk 'kesiapan kerja'.

EXECUTE.

FREQUENCIES VARIABLES=aq kk

/BARChart FREQ

/ORDER=ANALYSIS.

Statistics

		adversity quotient	kesiapan kerja
N	Valid	286	286
	Missing	0	0

Frequency Table

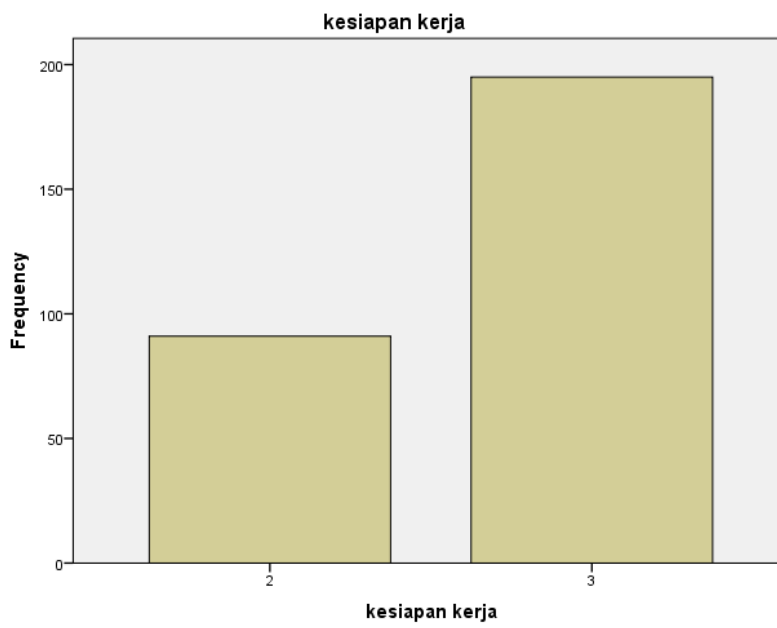
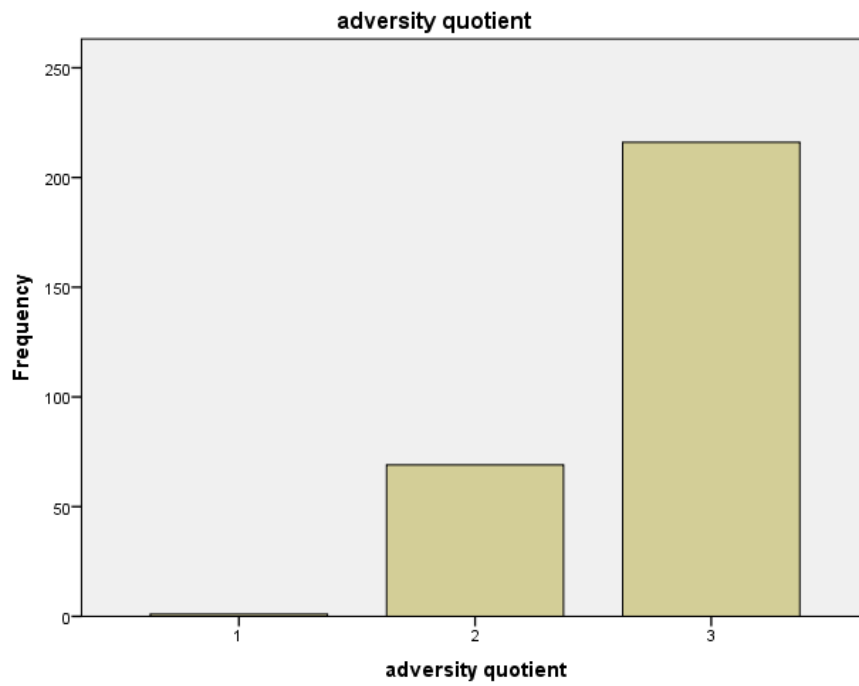
adversity quotient

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	.3	.3	.3
2	69	24.1	24.1	24.5
3	216	75.5	75.5	100.0
Total	286	100.0	100.0	

kesiapan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	91	31.8	31.8	31.8
3	195	68.2	68.2	100.0
Total	286	100.0	100.0	

Bar Chart



Lampiran 8. Hasil Uji Korelasi

Correlations

Notes

Output Created		03-NOV-2021 06:15:48
Comments		
Input	Data	C:\Users\WINDOWS 10\Documents\Data Skripsi\data mahasiswa malang\9. uji korelasi n.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	286
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES XPROD /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.30

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
adversity quotient	46.04	5.370	286
kesiapan kerja	80.94	9.137	286

Correlations

		adversity quotient	kesiapan kerja
adversity quotient	Pearson Correlation	1	.726**
	Sig. (2-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross-products	8217.497	10151.671
	Covariance	28.833	35.620
	N	286	286
kesiapan kerja	Pearson Correlation	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	10151.671	23791.105
	Covariance	35.620	83.478
	N	286	286

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

Correlations

		K_skill	K_communication	K_selfview	K_health				
adversity quotient	Pearson Correlation	.526**	.670**	.532**	.369**				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000				
	N	286	286	286	286				
kesiapan kerja	Pearson Correlation	.823**	.740**	.753**	.544**				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000				
	N	286	286	286	286				
K_responsibility	Pearson Correlation	.507**	.533**	.461**	.241**				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000				
	N	286	286	286	286				
K_flexibility	Pearson Correlation	.500**	.530**	.484**	.372**				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000				
	N	286	286	286	286				
K_skill	Pearson Correlation	1	.503**	.603**	.335**				
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000				
	N	286	286	286	286				
K_communication	Pearson Correlation	.503**	1	.437**	.347**				
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000				

	N	286	286	286	286				
K_selfview	Pearson Correlation	.603**	.437**	1	.275**				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000				
	N	286	286	286	286				
K_health	Pearson Correlation	.335**	.347**	.275**	1				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000					
	N	286	286	286	286				
A_control	Pearson Correlation	.404**	.548**	.416**	.294**				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000				
	N	286	286	286	286				
A_ownership	Pearson Correlation	.418**	.488**	.350**	.271**				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000				
	N	286	286	286	286				
A_reach	Pearson Correlation	.462**	.581**	.457**	.184**				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002				
	N	286	286	286	286				
A_endurance	Pearson Correlation	.358**	.439**	.403**	.379**				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000				
	N	286	286	286	286				

Correlations

		A_control	A_ownership	A_reach	A_endurance
adversity quotient	Pearson Correlation	.826**	.729**	.778**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	286	286	286	286
kesiapan kerja	Pearson Correlation	.538**	.541**	.633**	.547**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	286	286	286	286
K_responsibility	Pearson Correlation	.373**	.452**	.588**	.433**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	286	286	286	286
K_flexibility	Pearson Correlation	.364**	.411**	.508**	.442**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	286	286	286	286
K_skill	Pearson Correlation	.404**	.418**	.462**	.358**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	286	286	286	286
K_communication	Pearson Correlation	.548**	.488**	.581**	.439**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	286	286	286	286
K_selfview	Pearson Correlation	.416**	.350**	.457**	.403**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	286	286	286	286

K_health	Pearson Correlation	.294**	.271**	.184**	.379**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000
	N	286	286	286	286
A_control	Pearson Correlation	1	.445**	.489**	.369**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	286	286	286	286
A_ownership	Pearson Correlation	.445**	1	.548**	.506**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	286	286	286	286
A_reach	Pearson Correlation	.489**	.548**	1	.433**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	286	286	286	286
A_endurance	Pearson Correlation	.369**	.506**	.433**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	286	286	286	286

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