



3.01%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 22 JUL 2024, 9:00 AM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

 IDENTICAL	 CHANGED TEXT	 QUOTES
0.21%	2.8%	0.53%

Report #22112115

BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Masalah Perempuan yang menempuh pendidikan dan karier di bidang STEM lebih sering menonjol karena gendernya, dan bukan karena kompetensinya (Saavedra et al., 2014). STEM, akronim untuk disiplin science, technology, engineering, dan mathematics, dikenal didominasi oleh laki-laki. Sejumlah 30% peserta didik program studi STEM di perguruan tinggi Indonesia adalah perempuan, dan 70% adalah laki-laki (Ekawati, 2021). Kesenjangan partisipasi perempuan dan laki-laki dalam pendidikan dan pekerjaan STEM cenderung lebih besar di disiplin engineering dan technology, tak terkecuali di Indonesia (Blackburn, 2017; Ekawati, 2021; Pew Research Center, 2021; STEM Women, 2023; Stoet & Geary, 2018). Perguruan tinggi Indonesia mengategorikan rumpun ilmu teknik sebagai program studi yang mencakup disiplin engineering dan technology, dengan sub rumpun Teknik Sipil dan Perencanaan Tata Ruang, Ilmu Keteknikan Industri, Teknik Elektro dan Informatika, Teknologi Kebumihan, serta Ilmu Perkapalan (PDDikti, n.d.). Sistem pendidikan dan pekerjaan pada kelima sub rumpun ilmu tersebut dipandang lebih cocok untuk laki-laki. Tugas-tugasnya banyak berkutat dengan penguasaan materi eksakta, jam kerja ekstensif dan tidak konvensional, keterlibatan langsung di lapangan, dan pengoperasian alat-alat teknis (Abdalnour et al., 2023). Marak beredar bias gender di tengah masyarakat bahwa perempuan secara alamiah lebih inferior dalam kekuatan fisik dan

kecerdasan eksakta (Blackburn, 2017; Nix & Perez-Falkner, 2019). Tak hanya itu, peran gender bahwa perempuan adalah figur kunci di lingkup domestik, yang bertugas untuk merawat rumah tangga dan anak, memunculkan keyakinan bahwa perempuan membutuhkan keringanan kerja setelah berkeluarga, yang kemudian melemahkan kedudukan perempuan sebagai pekerja. Akhirnya, perusahaan menilai pekerja perempuan lebih tidak dapat diandalkan daripada pekerja laki-laki, dan merugikan perusahaan karena adanya hak-hak perempuan yang harus dipenuhi (Abdalnour et al., 2023; Blackburn, 2017; Saavedra et al., 2014). Bias gender menimbulkan beban ganda bagi perempuan di rumpun ilmu teknik. Setiap rumpun ilmu mempunyai kesulitan tersendiri, tetapi kebanyakan individu cenderung menilai tingkat kesulitan rumpun ilmu teknik, atau STEM secara keseluruhan, lebih tinggi dibandingkan yang lain. Survei oleh Novik (2022) memaparkan bahwa teknik kimia, teknik biomedis, dan teknik penerbangan termasuk ke dalam lima belas program studi tersulit di dunia. Dalam survei yang sama, mahasiswa menilai bahwa menghadapi mata kuliah dan dosen STEM memiliki tingkat kesulitan yang paling tinggi dibandingkan rumpun ilmu lainnya (Novik, 2022). Layaknya yang disebutkan sebelumnya, disiplin STEM banyak melibatkan ilmu eksakta, khususnya matematika, yang dipersepsikan sebagai hal yang tak mudah untuk dikuasai 1 (Nix & Perez-Falkner, 2019). Acharya (2017) menyebutkan bahwa kecerdasan matematika sering dipandang sebagai bakat intelektual yang

biologis, bukan kemampuan yang dapat dikembangkan. Perempuan lebih rentan untuk menginternalisasikan pandangan tersebut (Nix & Perez-Falkner, 2019). Bahkan, perempuan dengan kinerja tinggi dalam matematika dan fisika tetap cenderung meninggalkan rumpun ilmu teknik dibandingkan laki-laki karena rendahnya keyakinan diri atas potensi keberhasilan mereka (Freedman et al., 2023; Marshman et al., 2018). Tak hanya dalam matematika dan fisika, perempuan di bidang STEM beranggapan pula bahwa mereka mempunyai literasi digital yang lebih rendah daripada laki-laki (Bennet et al., 2022). Akibatnya, banyak dari mereka yang memutuskan untuk tidak berkecimpung dalam karier STEM, walau mereka sudah menyandang gelar sarjana. KataData (2018) mencatat bahwa hanya 2 dari 10 perempuan Indonesia lulusan perguruan tinggi yang melanjutkan karier di bidang STEM. Survei Boston Consulting Group (2020) memaparkan bahwa perempuan Indonesia yang lulus perguruan tinggi dari program studi terkait teknologi berjumlah 59%, namun mereka yang meneruskan kariernya berjumlah 32%. Sejumlah 18% perempuan menduduki posisi manajemen senior di sektor teknologi, dan angka tersebut menurun menjadi 15% pada posisi eksekutif dan direktur. Akibatnya, Indonesia menempati peringkat terendah keterwakilan perempuan dalam sektor teknologi di antara lima negara Asia Tenggara lainnya pada survei tersebut (Boston Consulting Group, 2020). Industri energi, barang baku, dan infrastruktur juga hanya mempunyai 10% perempuan di jabatan

kepemimpinan eksekutif (Indonesia Business Coalition for Women Empowerment, 2023). Kegagalan perempuan untuk memasuki dan mencapai peningkatan karier dalam pekerjaan rumpun teknik utamanya disebabkan oleh faktor struktural. Penelitian Saksena et al. (2020) di sebuah perusahaan konstruksi di Indonesia mengidentifikasi permasalahan-permasalahan pekerja perempuan di industri konstruksi Indonesia, yang di antaranya adalah representasi yang sedikit, diskriminasi dari laki-laki seperti pelecehan, kesempatan pengembangan karier yang terbatas, isolasi di tempat kerja, dan dukungan sosial yang kurang. Permasalahan terbesar yang teridentifikasi adalah jumlah lowongan kerja yang kecil (Saksena et al., 2020). Dalam rangka studi awal, peneliti mewawancarai N, seorang staf SDM. Perusahaan tempatnya bekerja, yang bergerak di sektor teknologi informasi, cenderung menghindari merekrut perempuan, baik untuk posisi operasional dan untuk posisi eksekutif, karena bias gender para tokoh kunci perusahaan terhadap pekerja perempuan, seperti yang diuraikan sebelumnya. Masalah ini juga ditemui oleh perempuan yang mengambil program studi rumpun ilmu teknik dengan proporsi gender yang hampir seimbang, seperti program studi Teknik Industri. Wawancara peneliti dengan A, seorang mahasiswa Teknik Industri tahun ketiga, mengungkapkan bahwa laki-laki mendapat privilese lebih yang mempermudah mereka direkrut di pekerjaan yang spesifik dengan prospek teknik 2 industri, sedangkan peluang perempuan lebih banyak di pekerjaan

yang tergolong tidak memerlukan pendidikan teknik industri, contohnya manajer SDM dan staf administrasi, yang membuat lulusan perempuan harus berusaha ekstra dalam bersaing dengan lulusan program studi lain. Hal yang sama disampaikan oleh N, seorang staf SDM, dan L, seorang lulusan Teknik Industri. L kesulitan mendapatkan pekerjaan setelah setahun lulus karena pekerjaan Teknik Industri cenderung lebih banyak menerima laki-laki daripada perempuan. Kini, L bekerja sebagai admin di sebuah perusahaan yang tidak berkaitan dengan rumpun teknik. Perbandingan kesempatan bekerja antara perempuan dan laki-laki pada rumpun teknik dan rumpun lainnya tidak setara. Sebagai gambaran, pada tahun 2020, Organisasi Ketenagakerjaan Internasional mendata bahwa 53% perempuan dan 47% laki-laki bekerja sebagai ilmuwan sosial seperti psikologi dan antropologi, namun tidak terdapat diskriminasi dalam penerimaan laki-laki di perkuliahan dan pekerjaan (Ekawati, 2021; Puspapertiwi & Nugroho, 2023). Masih melansir dari data Organisasi Ketenagakerjaan Internasional tahun 2020, 68% perempuan dan 32% laki-laki berprofesi sebagai pengajar, dan tidak dapat ketimpangan gender kecuali sewaktu ditinjau berdasarkan disiplin ilmu yang diampu (Puspapertiwi & Nugroho, 2023). Contohnya, dosen laki-laki di rumpun ilmu teknik berjumlah dua kali lipat lebih banyak daripada dosen perempuan (Marcoes, 2018). Mahasiswi idealnya menyadari keberadaan tantangan-tantangan ini sejak mereka menetapkan rumpun ilmu teknik sebagai kejuruannya di

perguruan tinggi sehingga nantinya mereka berkarier di bidang yang sejalan, namun tak jarang dari mereka yang pendiriannya goyah di tengah proses pendidikan mereka. Berryman (1983, sebagaimana dikutip dalam Blackburn, 2017) mencetuskan istilah STEM pipeline yang mengidealkan bahwa seorang perempuan yang menempuh pendidikan STEM akan melanjutkan kariernya di pekerjaan STEM juga. Kegagalan untuk mengikuti jalur ini, atau dalam kata lain adalah perpindahan fokus dari STEM ke bidang lain, dinamakan leaky pipeline, yang berarti STEM pipeline tidak selalu berlangsung sebagaimana yang diharapkan (Blackburn, 2017). Berbagai literatur (Boston Consulting Group, 2020; McNeill & Wei, 2023; Prieto-Rodriguez et al., 2022; Saksena et al., 2020; Sar, 2021; Warsito et al., 2023) menegaskan bahwa role model perempuan dapat menggenjot partisipasi perempuan di rumpun ilmu teknik secara efektif. Pembiaran terhadap fenomena leaky pipeline dapat berdampak pada penurunan partisipasi perempuan di pendidikan dan pekerjaan teknik dan teknologi (X. Liu et al., 2023; Murray, 2016; Pathak, 2022; Savickas, 2005). Maka, perguruan tinggi merupakan jenjang pendidikan yang krusial dalam pengkaryaan perempuan di rumpun teknik (Abdalnour et al., 2023; X. Liu et al., 2023; Murray, 2016; Siregar et al., 2023, sebagaimana dikutip dalam Warsito et al., 2023). Perguruan tinggi membekali mahasiswi dengan gambaran konkret mengenai karier, baik dari pembelajaran di kelas maupun dari interaksi dengan

individu lain di bidangnya, secara profesional dan kompetitif (Blackburn, 2017; Siregar et al., 2020 sebagaimana dikutip 3 dalam Warsito et al., 2023). Sewaktu lulus, para mahasiswi diharapkan memiliki kemampuan untuk bertransisi dari perkuliahan ke pekerjaan yang sejalan, serta meraih prestasi dan kepuasan dalam kariernya (X. Liu et al., 2023).

Tercapainya hal tersebut berhubungan dengan career adaptability, yang merupakan kesiapan dan sumber daya untuk menghadapi tugas vokasional, transisi, dan trauma pribadi yang sedang dan akan berlangsung. Individu dengan career adaptability yang baik berorientasi terhadap masa depan kariernya, bertanggung jawab atas karier yang selaras dengan dirinya, bersikap ingin tahu dan eksploratif terhadap berbagai skenario karier, serta percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas terkait kejuruannya. Keempat ciri tersebut terdapat dalam dimensi-dimensi career adaptability, yaitu career concern atau kepedulian terhadap karier, career control atau kendali atas karier, career curiosity atau keingintahuan terhadap karier, dan career confidence atau kepercayaan diri dalam karier (Savickas, 2005). Career adaptability erat berhubungan dengan peran sosial, gender, dan ras. Individu yang tidak diikutsertakan dalam suatu kegiatan, seperti matematika dan sains, kesulitan untuk merasa percaya diri dengan kinerjanya dalam kegiatan tersebut (Savickas, 2005). Umumnya, laki-laki mempunyai career adaptability yang lebih tinggi, seperti dalam dimensi concern dan

REPORT #22112115

curiosity, daripada perempuan (Hlado et al., 2019; Hou et al., 2012; Y. Liu et al., 2023). Perempuan di rumpun ilmu teknik cenderung bersikap lebih konservatif dan kurang mengambil risiko (Abdalnour et al., 2023), sehingga career adaptability mereka tergolong rendah. Mereka lebih sering menerima stigmatisasi bahwa rumpun ilmu teknik bersifat maskulin, dan menerima tuntutan untuk mempertimbangkan keseimbangan kehidupan domestik dengan pekerjaan (Abdalnour et al., 2023; Dutta, 2017; Y. Liu et al., 2023; McNeill & Wei, 2023). Keyakinan gender tertentu membentuk career adaptability yang kurang optimal. Mahasiswa rumpun ilmu teknik diketahui kurang mempersiapkan pembelajaran di kelas atau lebih sedikit mengikuti kegiatan yang relevan dengan program studinya. Permasalahan ini berkaitan dengan career adaptability dimensi career control (Koch et al., 2022). Wawancara awal peneliti dengan K, seorang mahasiswi Teknik Lingkungan tahun pertama, dan A, seorang mahasiswi Teknik Industri tahun ketiga, mengonfirmasi hal ini. Subjek K belum pernah mengambil kegiatan pengembangan diri, seperti seminar dan pelatihan, yang relevan dengan program studinya, sementara subjek A menyatakan bahwa ia jarang melakukannya. Padahal, mengacu pada pernyataan N, staf SDM yang juga merupakan narasumber wawancara awal peneliti, pekerjaan rumpun teknik tidak menuntut indeks prestasi kumulatif dari lulusannya dan lebih menekankan daftar kompetensi yang dikuasai. 4 Sesuai dengan pernyataan-pernyataan

sebelumnya, mahasiswi rumpun ilmu teknik juga cenderung menilai bahwa kemampuannya lebih rendah dibandingkan laki-laki, bahkan saat kompetensinya terbukti sama, yang berarti terdapat perbedaan career confidence antara laki-laki dan perempuan (Freedman et al., 2023; Koch et al., 2022; Nix & Perez-Falkner, 2019). Sebagai contoh, subjek K kurang percaya diri dalam mengerjakan tugas-tugas matematis meski K tertarik dengan program studinya, karena K merasa bahwa dirinya tidak berbakat dalam kedua pelajaran tersebut. K memercayai bahwa laki-laki jauh lebih mampu, karena melihat rekan laki-lakinya yang mendapatkan nilai lebih baik. K merasa bahwa rekan laki-lakinya kurang dalam kemampuan berkomunikasi, yang menyebabkan K mengambil seminar tentang komunikasi interpersonal, yang kurang relevan secara langsung dengan program studinya. Subjek K, A, dan S, seorang mahasiswi Teknik Nuklir tahun keempat, memperlihatkan career curiosity lewat perilaku pencarian informasi detail pekerjaan, seperti perusahaan dan gaji yang diincar. Hanya saja, ketiganya masih ragu dengan karier masa depan mereka, yang berkaitan dengan career concern . Survei pada 31 responden, bentuk lain dari studi awal, peneliti melakukan, mendapati bahwa 41,9% responden belum yakin dan 3,22% responden tidak yakin dengan jalur kariernya. Berbanding terbalik dari ketiga subjek sebelumnya, F, seorang mahasiswi Teknik Informatika tahun ketiga, R, seorang mahasiswi Teknik Sipil tahun kedua, serta C, seorang mahasiswi

Teknik Geodesi dan Geomatika tahun kedua, menunjukkan career adaptability yang lebih baik. Subjek C mengikuti pelatihan alat dan seminar keprofesian yang diadakan oleh himpunan mahasiswa program studinya, serta pelatihan dan sertifikasi alat yang dibuka di luar kampus. Demikian pula dengan subjek F, yang sering mendaftarkan diri ke seminar dan bootcamp yang relevan dengan pekerjaan yang diminatinya, yakni pengembang aplikasi . Subjek C dan F sering menggali informasi terperinci mengenai prospek karier yang diinginkannya. Hal-hal tersebut mengilustrasikan bahwa subjek C dan F memiliki career concern, career control, dan career curiosity yang baik. Layaknya subjek K, R kesulitan dalam mencerna materi-materi perhitungan. Perbedaannya, subjek R mengatasi kendalanya dengan mempelajari materi setidaknya sepekan sebelum kelas dimulai, yang berarti subjek R memiliki career control dan confidence yang baik. Subjek R juga menekankan bahwa mahasiswi rumpun ilmu teknik harus mampu menyesuaikan cita-cita dengan realita yang ada, yang mengilustrasikan career curiosity . Subjek C, R, dan F sama-sama menyatakan optimismenya untuk berkarier di bidang engineering dan technology . Taraf career adaptability pada tiap individu berbeda karena adanya pengaruh faktor-faktor tertentu, salah satunya adalah adversity quotient (Sulistiani & Handoyo, 2018). Adversity quotient merupakan keterampilan individu dalam merespons permasalahan secara efektif agar mampu mencapai kesuksesan. Respons individu terhadap

permasalahan direpresentasikan dalam dimensi CO 2 RE, yang terdiri atas control atau besaran kendali yang dirasakan oleh individu atas penyebab permasalahan, origin and ownership atau pemahaman individu terhadap penyebab 5 permasalahan dan peran diri sendiri dalam menyebabkan permasalahan tersebut, reach atau pembatasan penyebab permasalahan agar tidak meluas ke domain kehidupan yang lain, dan endurance atau penilaian individu terhadap durasi berlangsungnya penyebab suatu permasalahan. Seorang individu dapat terus berusaha secara maksimal untuk dapat melewati permasalahan, berusaha seadanya dan berhenti sewaktu permasalahan menjadi semakin berat, atau sepenuhnya menghindari menyelesaikan menyelesaikan (Stoltz, 1997). Adversity merujuk pada serangkaian peristiwa yang serius dan berkepanjangan, termasuk bias gender (Tian & Fan, 2014). Menurut Stoltz (1997), pencipta adversity quotient, permasalahan yang berakar dari masyarakat tidak selalu harus menyebabkan dampak negatif pada individu. Sikap kompetitif, ulet, dan berani mengambil risiko berperan utama terhadap kesuksesan karier perempuan di rumpun ilmu teknik, terlepas dari hambatan struktural yang ada (Prieto-Rodriguez et al., 2022). Ketiga hal tersebut termasuk ke dalam beberapa manfaat dari memiliki adversity quotient seperti yang disampaikan oleh Stoltz (1997), dengan manfaat lain berupa produktivitas, kreativitas, motivasi, kemampuan memperbaiki diri, serta fleksibilitas terhadap perubahan. Adversity quotient ditemukan mampu membuat individu

mengevaluasi tantangan dan perubahan dalam kariernya secara lebih positif (Soresi et al., 2012; Tian & Fan, 2014; Urbanaviciute et al., 2016). Maka, keterampilan mahasiswi rumpun ilmu teknik dalam merespons permasalahan secara efektif dapat berpengaruh pada kesiapan dan sumber daya psikososial mereka untuk menghadapi perubahan dan tantangan vokasional yang pasti berlangsung, contohnya transisi dari perkuliahan ke pekerjaan, hingga yang belum dapat diperkirakan, contohnya kondisi kerja di lapangan dan diskriminasi. Beberapa penelitian terdahulu menemukan pengaruh positif adversity quotient terhadap career adaptability pada 162 siswa sekolah menengah kejuruan di Gresik, Indonesia (Dluha et al., 2020); 100 mahasiswa yang bekerja di Yogyakarta, Indonesia (Gultom, 2022); 431 mahasiswa keperawatan yang sedang menjalankan praktik klinis di Shandong, Tiongkok (Tian & Fan, 2014); 35 karyawan bank di Riau, Indonesia (Candra et al., 2021); dan 408 karyawan retail di wilayah Jabodetabek, Indonesia (Sholihah & Eryandra, 2024). Ada pula penelitian yang mendapati bahwa kedua variabel tersebut tidak berhubungan bahkan pada populasi yang sama, yaitu mahasiswa keperawatan Indonesia yang sedang magang, yang berarti belum mutlak bahwa adversity quotient berpengaruh terhadap career adaptability (Salsabila et al., 2022; Shalihah et al., 2018). Penelitian dengan topik yang mendekati, yaitu social cognitive career theory, pada perempuan STEM, dilakukan oleh Sar (2021). Sejauh ini,



belum ada yang meneliti kedua variabel tersebut secara spesifik pada mahasiswi rumpun ilmu teknik. Oleh karena itu, peneliti berupaya untuk meneliti pengaruh adversity quotient terhadap career adaptability pada mahasiswi rumpun ilmu teknik. Career adaptability mahasiswi rumpun ilmu teknik berkaitan dengan adversity 6 yang dialami karena gender mereka, sehingga mereka membutuhkan adversity quotient yang lebih mumpuni agar dapat meningkatkan career adaptability .

1.2 Rumusan Permasalahan Penelitian

Pemaparan latar belakang membuahakan rumusan permasalahan yang dinyatakan sebagai berikut, “Apakah terdapat pengaruh adversity quotient terhadap career adaptability pada mahasiswi rumpun ilmu teknik

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini berusaha mengetahui pengaruh adversity quotient terhadap career adaptability pada mahasiswi rumpun ilmu teknik.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoretis

- 1) Memperluas wawasan pembaca, terutama dari kalangan mahasiswi teknik dan penyelenggara perguruan tinggi, mengenai pengaruh adversity quotient terhadap career adaptability .
- 2) Menyumbangkan kepustakaan ilmu psikologi, yang turut dapat dipergunakan sebagai referensi penelitian selanjutnya, di bidang Psikologi Pendidikan, yang berkaitan dengan pengembangan dan penguatan career adaptability melalui adversity quotient pada mahasiswi rumpun ilmu teknik.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Memberikan informasi bagi mahasiswi rumpun ilmu teknik mengenai peran adversity quotient dalam meningkatkan career adaptability yang dibutuhkan di dunia kerja.

1) 7 BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Career Adaptability

2.1.1 Definisi Career Adaptability

Teori career adaptability diperkenalkan oleh Super dan Knasel (1981) untuk menjelaskan perkembangan karier individu dewasa yang sudah bekerja. Super dan Knasel (1981) tidak menyatakan definisi yang spesifik, melainkan hanya menulis, “ The e word ‘adaptability’ avoids any reference to maturation or growth, and it has the additional merit of being forward-looking, allowing us to see the individual as behaving proactively. (Super & Knasel, 1981, h. 198). Super dan Knasel (1981) membedakan career adaptability dari teori pendahulunya, career maturity , yang berfokus pada remaja sekolah yang hendak memutuskan kejuruan di perguruan tinggi (Savickas, 1997). Akan

tetapi, kondisi kerja modern yang dipenuhi oleh tantangan membuat kemampuan vokasional seorang individu tidak bersifat matang seiring pertambahan usia, dan bersifat seragam bagi semua individu berdasarkan tolok ukur tertentu di masing-masing tahap perkembangan hidup, sehingga career maturity kurang cocok diterapkan di beberapa konteks (Collin, 1997, sebagaimana dikutip dalam Savickas, 2005). Savickas (2005) kemudian mengajukan career adaptability, yang mencakup perkembangan karier individu yang hendak memutuskan kejuruannya, seperti dalam teori career maturity oleh Super (1950, sebagaimana dikutip dalam Super & Kidd, 1979), serta perkembangan karier individu yang sudah menjalankan kejuruannya, seperti dalam teori career adaptability oleh Super dan Knasel (1981). **11 19** Career adaptability didefinisikan sebagai, **1 2** “ a psychosocial construct that denotes an individual’s readiness and resources for coping with current and imminent vocational development tasks, occupational transitions, and personal traumas **11** **19** (Savickas, 2005, h. 51). Definisi ini menekankan bahwa kesiapan dan sumber daya adaptasi karier individu tidak ditentukan oleh kematangan seiring pertambahan usia, melainkan oleh budaya, era yang berlangsung, dan keragaman peran sosial (Savickas, 2005; Savickas & Porfeli, 2012). **11** Definisi lainnya dari career adaptability yaitu, **1** “ a tendency affecting the way an individual views his or her capacity to plan and adjust to changing career plans and work responsibilities, especially in the face of unforeseen events **11** (Rottinghaus et al., 2005, h. 5). Career adaptability, dalam hal ini, adalah kecenderungan pada individu yang berpengaruh ke perilaku perencanaan dan penyesuaian diri. Selanjutnya dalam penelitian ini, career adaptability mengacu kepada definisi oleh Savickas (2005) atas beberapa pertimbangan. Pertama, definisi tersebut lebih komprehensif karena memperhitungkan berbagai hal yang dapat berpengaruh terhadap perkembangan karier individu, yakni rentang waktu “ current and imminent) 8 , jenis tantangan “ vocational development tasks , occupational transitions, and personal traumas), serta faktor-faktor pembentuknya yang bersifat eksternal. Kata “ adaptability ” dalam definisi Savickas (2005) merujuk kepada modal manusia yang merupakan sekumpulan

kompetensi dan pengetahuan, bukan hanya sebagai kompetensi (Super & Knasel, 1981) atau kecenderungan (Rottinghaus et al., 2005). Penerapan definisi Savickas (2005) juga relevan dengan responden penelitian yang merupakan mahasiswi, berbeda dari penerapan definisi Super dan Knasel (1981) yang terbatas pada pekerja. Kedua, teori career adaptability oleh Savickas (2005) populer dikutip dalam 10.500 penelitian di luar dan dalam negeri, di antaranya ialah “ Effect of Proactive Personality on Career Adaptability of Higher Vocational College Students: The Mediating Role of College Experience (Fang et al., 2024) dan “ Hardiness sebagai Prediktor Career Adaptability Mahasiswa dalam Menentukan Kesuksesan Karir (Pratama & Hadi, 2022). 2.1.2 Dimensi Career Adaptability Keempat dimensi yang merepresentasikan career adaptability oleh Savickas (2005) disingkat 4C (Savickas, 2005).

3 1) Career Concern (Kepedulian terhadap Karier) Career concern adalah kepedulian dan orientasi individu terhadap kariernya di masa mendatang. Kesadaran mengenai kemampuan yang dimiliki dan cita-cita karier, baik di masa lalu dan masa sekarang, membuat individu mampu merencanakan dan bersikap optimis terhadap kariernya di masa depan. Individu yang tidak memiliki career concern mengalami career indifference, yang ditandai oleh kurangnya perencanaan karier, dan pesimisme terhadap masa depan. 2) Career Control (Kendali atas Karier) Career control adalah perasaan dan keyakinan individu bahwa dirinya sendiri bertanggung jawab dalam membangun kariernya, terlepas dari budaya individualis atau kolektif di lingkungannya. Individu dengan career control mampu menentukan karier yang realistis dan selaras dengan dirinya. Meski individu mengonsultasikan kariernya dengan individu lain, individu dapat menetapkan kariernya secara mandiri, sehingga individu mampu mendorong diri untuk terlibat dalam kegiatan yang mendukung kompetensi kariernya. Individu yang tidak mempunyai career control mengalami career indecision, yakni kurangnya kemampuan untuk memilih karier. 3) Career Curiosity (Keingintahuan terhadap Karier) Dimensi career curiosity adalah inisiatif untuk mengeksplorasi berbagai peluang karier agar menemukan karier yang selaras dengan dirinya. Individu mengumpulkan informasi seperti



persyaratan, aktivitas, dan gaji opsi karier yang menarik baginya, lalu mencoba mencari kesesuaian antara diri sendiri dan 9 karier sehingga dapat mengambil keputusan yang sesuai. Kebalikannya adalah career unrealism, yang menyebabkan individu tidak memahami mengenai gambaran diri dan kariernya. 4) Career Confidence (Kepercayaan Diri dalam Karier) Career confidence adalah rasa percaya diri terhadap keberhasilan diri (efikasi diri) dalam menyelesaikan tindakan-tindakan yang dibutuhkan untuk memutuskan dan mempertahankan pilihan karier. **3 10** Seorang individu melatih career confidence dengan memecahkan masalah dalam kegiatan sehari-hari seperti pekerjaan rumah tangga, tugas sekolah atau kuliah, dan hobi. Semakin sering individu berhasil dalam tugas-tugasnya, maka semakin tinggi rasa percaya diri individu. Career inhibition, kebalikan dari career confidence, timbul karena keyakinan tertentu mengenai peran sosial, gender, dan ras, sehingga individu jarang atau tidak pernah berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan yang erat kaitannya dengan peningkatan career confidence. 2.1.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Career Adaptability Tinjauan literatur oleh Sulistiani dan Handoyo (2018) pada penelitian-penelitian yang merujuk ke teori career adaptability oleh Savickas (2005) dan instrumen Career Adapt-Abilities Scale oleh Savickas dan Porfeli (2012), menjabarkan bahwa faktor-faktor berikut memengaruhi career adaptability. 1) Faktor Demografis a. Gender Penelitian (Han & Rojewski, 2015; Hlado et al., 2019; Hou et al., 2012; Y. Liu et al., 2023) menemukan bahwa laki-laki memiliki career adaptability yang lebih tinggi daripada perempuan, yang disebabkan oleh bias gender dan peran sosial perempuan, kualitas dukungan keluarga terhadap karier, dan lingkungan pekerjaan yang cenderung androsentris atau berpusat pada laki-laki. b. Tingkat Pendidikan Tian dan Fan (2014) meneliti pada mahasiswa keperawatan yang sedang menjalankan praktik klinis di Tiongkok, dan menemukan bahwa career adaptability cenderung lebih tinggi pada ahli madya daripada sarjana. Ahli madya diharapkan untuk segera terjun ke dunia kerja setelah lulus sehingga lebih berorientasi pada pencarian pekerjaan, dan mereka berkompetisi dengan

lulusan sarjana yang lebih banyak dicari sehingga lebih matang dalam mempersiapkan karier. Lebih lanjutnya, penelitian Hou et al. (2012) pada mahasiswa di Tiongkok menemukan bahwa semakin tinggi tahun akademik, maka semakin rendah career adaptability, karena sikap dan perilaku penuh semangat terhadap karier menurun seiring bertambahnya pemahaman mengenai realita karier yang dipilihnya.

10 c. Prestasi Akademik Penelitian

Negru-Subtirica dan Pop (2016) pada siswa sekolah menengah atas menemukan bahwa prestasi akademik, yang diukur melalui indeks prestasi kumulatif atau IPK, berpengaruh terhadap career adaptability. Individu dengan indeks prestasi kumulatif yang tinggi mempunyai orientasi masa depan karier yang positif, sehingga lebih terlibat dalam kegiatan perencanaan dan pengembangan kariernya, serta lebih mungkin memasuki profesi yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya (Datu & Buenconsejo, 2021; Negru-Subtirica & Pop, 2016).

d. Pengalaman Berorganisasi Penelitian

Tian dan Fan (2014) menemukan bahwa mahasiswa keperawatan yang berpengalaman dalam organisasi di perkuliahan mempunyai skor career adaptability yang lebih tinggi, karena individu lebih banyak melakukan kegiatan kurikuler dan ekstrakurikuler yang berhubungan dengan career adaptability.

2) Faktor Psikologis Internal

a. Adversity Quotient

Tian dan Fan (2014) menemukan bahwa adversity quotient yang tinggi berarti career adaptability yang tinggi pula, sebab adversity quotient membuat individu mempersepsikan tantangan karier yang lebih sedikit.

3) Faktor Psikologis Eksternal

a. Dukungan Sosial

Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap career adaptability, seperti dalam penelitian Auliya & Qodariah (2024), Guan et al. (2016), Han dan Rojewski (2015), serta Tian dan Fan (2014). Contohnya, dukungan keluarga membantu kesuksesan karier insinyur keturunan Asia di Amerika Serikat (Dutta, 2017). Results showed that when undergraduate students possess personal resources, they would perceive high capacity in making career decisions, despite the presence of constraints

Results showed that when undergraduate students possess personal resources, they would perceive high capacity in making career decisions, despite

the presence of constraints Results showed that when undergraduate students possess personal resources, they would perceive high capacity in making career decisions, despite the presence of constraints 2.2 Adversity Quotient 2.2

16 1 Definisi Adversity Quotient Stoltz (1997, h. 7) mengemukakan bahwa adversity quotient merupakan, 3 “ A scientifically-grounded set of tools for improving how one responds to adversity, and, as a result, one’s overall personal and professional effectiveness Sejauh ini, belum ada 11 ahli dan peneliti lain yang mengemukakan definisi tersendiri dari adversity quotient . Sebagian besar dari mereka sebatas mengutip definisi Stoltz (1997). Maka, penelitian ini menggunakan definisi Stoltz (1997) selaku tokoh pelopor adversity quotient . Stoltz (1997) menerangkan dalam definisinya bahwa adversity quotient adalah sumber data yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan respons individu terhadap kesulitan yang kemudian meningkatkan efektivitas diri di lingkup pribadi dan profesional, sehingga relevan dengan konteks penelitian. Teori Stoltz (1997) populer dikutip oleh 3.350 penelitian, di antaranya ialah “ The Moderating Role of Adversity Quotient in The Relationship between Achievement Motivation and Orientation to Future Work among University Students (Rahmawati & Zamroni, 2023), dan “ The Role of Emotional Quotients and Adversity Quotients in Career Success (Zhao & Sang, 2023). 2.2.2 Dimensi Adversity Quotient Keempat dimensi yang merepresentasikan adversity quotient disingkat oleh Stoltz (1997) sebagai CO 2 RE. 1) Control Control adalah besaran kendali yang dirasakan oleh individu atas penyebab kesulitan. Individu dengan control yang tinggi bersikap lebih asertif dan tidak membiarkan permasalahan menguasai diri mereka. Mereka mampu mengubah persepsi, pikiran, dan tindakan mereka sehingga mengarah pada pemberdayaan diri di tengah permasalahan. Individu dengan Control tingkat sedang merasakan mampu mengendalikan permasalahan yang dialami, tetapi mereka cepat mundur sewaktu permasalahan memburuk. Individu dengan control yang rendah merasa bahwa permasalahan yang dihadapi berada di luar kendali mereka, sehingga mereka tidak berdaya. Mereka tidak berusaha mengatasinya, atau setidaknya meminimalisir dampak



negatifnya. Mereka cenderung bersikap pesimis dan pasrah dalam menghadapi permasalahan berikutnya. 2) Origin and Ownership Origin and ownership adalah pemahaman individu terhadap penyebab sebuah permasalahan dan andil diri sendiri dalam menyebabkannya. Origin berkaitan dengan pengidentifikasian sumber permasalahan, yang dapat berasal dari diri sendiri atau individu lain. Ownership berkaitan dengan kesediaan individu untuk mengakui bahwa dirinya mempunyai tanggung jawab tertentu atas terjadinya sebuah permasalahan. Tingginya tingkat origin and ownership memungkinkan individu untuk mengenali sumber-sumber penyebab permasalahan serta menempatkan kesalahan secara objektif dan wajar. Sedangkan tingkat origin and ownership yang sedang mampu menempatkan kesalahan berdasarkan sumbernya, namun terkadang menyalahkan diri sendiri tanpa alasan yang jelas. Rendahnya tingkat origin and ownership dapat 12 berakibat pada perasaan dan perilaku menyalahkan diri secara berlebihan dan sabotase diri, yang membuat individu menyesal dan menjauh dari perubahan dan tantangan. 3) Reach Reach adalah pembatasan lingkup penyebab sebuah permasalahan agar tidak menjangkau dan mengganggu aspek kehidupan yang lain. Individu yang memiliki reach yang tinggi dapat membedakan permasalahan berdasarkan konteksnya sehingga mereka dapat bersikap tenang dan berpikir jernih dalam mencari solusi. Individu yang mempunyai reach yang sedang terkadang membiarkan sebuah permasalahan mengganggu aktivitas sehari-harinya, dan individu dengan reach yang rendah mudah beranggapan bahwa sebuah permasalahan berarti kegagalan besar dalam hidup sehingga mereka merasa tidak mampu mengatasinya. 4) Endurance Endurance adalah penilaian individu terhadap durasi berlangsungnya penyebab sebuah permasalahan. Sebuah penyebab permasalahan dapat dianggap sebagai hal yang pasti berlalu, atau sebagai hal yang pasti tidak akan berakhir. Endurance yang tinggi mendorong individu agar terus mencari jalan keluar dari sebuah permasalahan, sebab bagi mereka, berbagai penyebab munculnya permasalahan bersifat sementara. Endurance yang sedang menandakan bahwa individu belum konsisten dalam bersikap optimis di tengah permasalahan, sehingga mereka dapat menunda

menangani sebuah permasalahan, atau bahkan kehilangan harapan begitu menemui permasalahan yang berat. Endurance yang rendah membuat individu cenderung berlarut-larut merenungi permasalahan, dan akibatnya tidak dapat membuat penyesuaian yang diperlukan untuk meningkatkan peluang menggapai kesuksesan.

2.2.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Adversity Quotient Faktor-faktor yang memengaruhi adversity quotient pada seorang individu, dan kemudian memengaruhi kesuksesan individu, adalah sebagai berikut (Stoltz, 1997). 1)

Kinerja Kualitas kinerja individu memengaruhi adversity quotient dan kesuksesan yang diraih oleh seorang individu. Peningkatan kinerja diikuti oleh peningkatan kesuksesan. 2) Bakat Bakat adalah keterampilan, kompetensi, pengalaman, dan pengetahuan seorang individu yang mengarahkan individu menuju sebuah kesuksesan. 3) Kemauan 13 Kemauan adalah antusiasme, ambisi, dan motivasi seorang individu untuk mengejar kesuksesan. 4) Kecerdasan Kecerdasan yang dominan pada diri individu, dalam hal ini merujuk ke teori kecerdasan majemuk Gardner, menentukan arah individu dalam mencapai kesuksesan di bidang tertentu, dan cara individu memanfaatkan kecerdasannya untuk menangani kesulitan. 5) Kesehatan Kondisi emosi dan fisik yang prima membuat individu dapat mempertahankan bakat, kemauan, dan kinerja individu sehingga memungkinkannya untuk terus mengusahakan kesuksesannya. 6) Kepribadian Kepribadian positif, seperti jujur, adil, bijaksana, dermawan, dan sebagainya memudahkan individu dalam melewati kesulitan dan mencapai kesuksesan. 7) Genetika Genetika berkontribusi hingga tingkat tertentu pada keenam faktor adversity quotient di atas. Sebuah studi kembar yang diadakan oleh Bouchard et al. (1981, sebagaimana dikutip dalam Stoltz, 1997) di University of Minnesota menunjukkan bahwa bahkan pada dua individu yang bersaudara kembar identik dengan kesamaan genetika dan perilaku, terdapat perbedaan mengenai hal-hal yang dianggap sebagai sebuah pilihan. 8) Pendidikan Pendidikan mengasah keterampilan yang diperlukan untuk membentuk adversity quotient, seperti kecerdasan, sikap pantang menyerah, dan kemampuan pemecahan masalah. 9) Keyakinan Spiritual Keyakinan spiritual menjadi landasan seorang individu dalam menyikapi kesulitan.

Individu dengan keyakinan spiritual yang mendalam memiliki kesehatan emosional dan karakter yang lebih kuat, yang berarti individu dapat merespons kesulitan dengan cara-cara yang lebih positif. 2.3 Kerangka Berpikir Disiplin ilmu science , technology , engineering , and mathematics (STEM) terkenal didominasi oleh laki-laki baik di dunia pendidikan dan juga pekerjaan, terutama di sektor technology dan engineering (Blackburn, 2017; Ekawati, 2021; Pew Research Center, 2021; STEM Women, 2023; Stoet & Geary, 2018). Mahasiswi rumpun ilmu teknik mengalami tantangan yang berlipat ganda, mulai dari harus menyesuaikan wawasan dan keterampilan dengan standar bidangnya serta kemajuan era modern yang pesat, hingga harus bersaing secara lebih gigih di antara laki-laki agar mampu memperoleh posisi dan pengakuan (Murray, 2016). Tak hanya itu, mereka berpotensi mengalami bias gender, termasuk berbagai bentuk diskriminasi, seperti kesempatan mendapatkan lowongan, promosi, dan gaji yang tidak setara dengan rekan kerja laki-laki, risiko kekerasan seksual, dan sebagainya (Saksena et al., 2020). Akibatnya, mahasiswi masih relatif meragukan tujuan karier dan kemampuan di bidang eksakta, serta jarang mengambil peluang-peluang pengembangan karier. Aspek-aspek tersebut merupakan dimensi pembangun career adaptability , yaitu kemampuan psikososial seorang individu untuk menghadapi tugas vokasional, transisi, dan trauma pribadi yang sedang dan akan berlangsung. Career adaptability erat berhubungan dengan struktur budaya di lingkungan, termasuk gender (Savickas, 2005) . Rendahnya career adaptability pada diri mahasiswi berpotensi memperburuk angka partisipasi perempuan Indonesia di pekerjaan sektor teknologi dan teknik karena mereka tidak melanjutkan karier dari program studinya (Blackburn, 2017). 15 Serangkaian peristiwa yang serius dan berkelanjutan disebut adversity atau kesulitan (Tian & Fan, 2014). Stoltz (1997) menjelaskan bahwa permasalahan yang berakar dari masyarakat tidak harus selalu berdampak negatif pada individu. Respons pribadi terhadap kesulitan berperan penting terhadap career adaptability pada perempuan di rumpun ilmu teknik, terlepas dari hambatan struktural yang ada (Prieto- Rodriguez

et al., 2022). Adversity quotient merupakan keterampilan individu untuk mengembangkan respons terhadap kesulitan secara efektif agar mampu mencapai kesuksesan (Stoltz, 1997). Adversity quotient mendorong individu untuk berpandangan positif dan bersikap fleksibel dalam menghadapi tantangan dan transisi karier, baik yang dapat dipastikan maupun tidak dapat diperkirakan keberlangsungannya. Mahasiswi rumpun ilmu teknik diketahui mengalami permasalahan pada career adaptability yang berhubungan dengan status mereka sebagai gender minoritas di bidang teknik dan teknologi, sehingga mereka membutuhkan adversity quotient yang lebih mumpuni untuk maju dan bertahan dalam kariernya. Dalam kata lain, tingginya adversity quotient berpengaruh pada tingginya career adaptability. Sejumlah penelitian mendapati bahwa adversity quotient berpengaruh positif terhadap career adaptability (Candra et al., 2021; Gultom, 2022; Sholihah & Eryandra, 2024; Tian & Fan, 2014). Di sisi lain, terdapat penelitian yang mendapati bahwa kedua variabel tersebut tidak berhubungan, yang berarti belum tentu adversity quotient berpengaruh terhadap career adaptability (Salsabila et al., 2022; Shalihah et al., 2018). Peneliti tertarik untuk menyelidiki pengaruh adversity quotient terhadap career adaptability pada mahasiswi rumpun ilmu teknik karena baik adversity quotient dan career adaptability masing-masing jelas dibutuhkan dan saling berhubungan pada populasi ini, namun belum pernah ada penelitian sebelumnya yang serupa. Kerangka berpikir penelitian ini divisualisasikan dalam Gambar 2.1. 15 Career Adaptability Adversity Quotient 2.4 Hipotesis Penelitian Penelitian ini menggunakan hipotesis dua arah, yang terdiri atas hipotesis nol (H_0) bahwa adversity quotient tidak berpengaruh terhadap career adaptability pada mahasiswi rumpun ilmu teknik, dan hipotesis alternatif (H_a) bahwa adversity quotient berpengaruh terhadap career adaptability pada mahasiswi rumpun ilmu teknik. 16 Gambar 2.1 Ilustrasi Kerangka Berpikir Penelitian BAB III METODE PENELITIAN 3.1 Pendekatan Penelitian Metode penelitian yang dimanfaatkan adalah kuantitatif non-eksperimental, karena mengukur variabel adversity quotient dan career

adaptability dalam bentuk skor numerik pada responden tanpa melakukan manipulasi variabel. Skor numerik yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis secara statistik agar dapat disimpulkan dan diinterpretasikan hasilnya. Penelitian ini berusaha menyelidiki pengaruh variabel adversity quotient terhadap variabel career adaptability, serta kekuatan dan signifikansi dari pengaruh tersebut (Gravetter et al., 2021).

3.2 Variabel Penelitian

Variabel merupakan karakteristik atau kondisi yang berubah atau berbeda-beda nilainya pada masing-masing individu (Gravetter et al., 2021; Sugiyono, 2013). Kedua hipotesis penelitian menyatakan bahwa adversity quotient dapat berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap career adaptability, sehingga adversity quotient disebut sebagai variabel prediktor dan career adaptability disebut sebagai variabel kriteria, atau variabel yang diprediksi (Gravetter et al., 2021).

3.2.1 Definisi Operasional Career Adaptability

Variabel career adaptability secara operasional didefinisikan dalam bentuk skor total pengukuran dimensi career concern, career control, career curiosity, dan career confidence. Interpretasi dari skor total career adaptability menunjukkan seberapa kuat kemampuan yang dimiliki seorang individu untuk menghadapi perkembangan, transisi, dan trauma pribadi yang dapat berpengaruh ke pekerjaan yang sedang dan akan berlangsung. Peningkatan skor total career adaptability mengindikasikan bahwa seorang individu memiliki career adaptability yang cenderung kuat, dan sebaliknya, penurunan skor total career adaptability mengindikasikan bahwa seorang individu memiliki career adaptability yang cenderung kurang kuat.

3.2.2 Definisi Operasional Adversity Quotient

Variabel adversity quotient dioperasionalkan dalam bentuk skor total dari pengukuran dimensi control, origin and ownership, reach, dan endurance. Interpretasi dari skor total adversity quotient menunjukkan seberapa baik keterampilan seorang individu dalam mengelola kesulitan sehingga menjadi lebih efektif. Peningkatan skor total adversity quotient mengindikasikan bahwa seorang individu cenderung memiliki adversity quotient yang tinggi, dan sebaliknya, penurunan skor total adversity quotient

mengindikasikan bahwa seorang individu cenderung memiliki adversity quotient yang rendah. 17

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Seluruh individu dengan karakteristik tertentu yang hendak diteliti disebut sebagai populasi (Gravetter et al., 2021). Penelitian ini dilakukan pada populasi yang berupa mahasiswi rumpun ilmu teknik. PDDikti Kemendikbud (2022) mencatat bahwa terdapat 1.455.298 peserta didik terdaftar di rumpun ilmu Teknik, tetapi data ini tidak dirincikan sesuai gender. Angka tersebut menjadi acuan jumlah populasi bagi peneliti. Peneliti mengambil sampel untuk mewakili populasi secara keseluruhan agar mampu melakukan generalisasi hasil penelitian pada populasi yang besar tanpa harus meneliti semua anggota populasi tersebut (Gravetter et al., 2021; Sugiyono, 2013). Besaran sampel ditentukan berdasarkan rumus Isaac dan Michael (1971, sebagaimana dikutip dalam Sugiyono, 2013) dengan taraf kesalahan 5%, yang berarti sampel minimal penelitian berjumlah 349 individu. Peneliti memakai teknik sampling non-probabilitas sebab peneliti tidak mampu mendapatkan informasi mendetail mengenai identitas dan karakteristik sampel, namun tetap berusaha menjaga populasi yang representatif (Gravetter et al., 2021). Jenis teknik sampling non-probabilitas yang umum dalam penelitian kuantitatif adalah sampling insidental, di mana peneliti mengambil sampel atas dasar kemudahan menemukan individu yang tergolong anggota sampel dan memenuhi kriteria sebagai sumber data (Gravetter et al., 2021; Sugiyono, 2013). Sampling insidental cenderung hemat waktu, tenaga, dan biaya (Gravetter et al., 2021).

18 Adapun kriteria sampel yang ditetapkan untuk penelitian ini ialah sebagai berikut.

1) Mahasiswi program sarjana (S1) dan diploma 4 (D4). 2) Mengambil program studi yang termasuk rumpun ilmu teknik berdasarkan koding LLDIKTI, yang mencakup sub rumpun Teknik Sipil dan Perencanaan Tata Ruang, Ilmu Keteknikan Industri, Teknik Elektro dan Informatika, Teknologi Kebumihan, dan Ilmu Perkapalan. Lampiran 14 berisi daftar sub rumpun ilmu teknik dan masing-masing bidang ilmunya.

3.4 Instrumen Penelitian

Data variabel career adaptability diperoleh dari pengukuran instrumen Career Adapt-Abilities Scale-Indonesian Form, yang disingkat CAAS-Indonesian Form, dan data

variabel adversity quotient diperoleh dari pengukuran instrumen Skala Adversity Quotient. 3.4.1 Deskripsi Instrumen Penelitian 3.4.1.1 Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)-Indonesian Form Savickas dan Porfeli (2012) mengembangkan Career-Adapt Abilities Scale atau CAAS berdasarkan teori career adaptability oleh Savickas (2005) dengan dimensi Career Concern, Career Control, Career Curiosity, dan Career Confidence. Savickas dan Porfeli (2012) menyusun dua versi kuesioner CAAS, salah satunya berupa versi internasional, dan menjalankan uji coba instrumen penelitian kepada siswa dan pekerja di 13 negara. CAAS International Version 18 diterjemahkan dan disesuaikan ke konteks pendidikan tinggi di Indonesia oleh Sulistiani et al. (2018) menjadi CAAS-Indonesian Form. CAAS-Indonesian Form mempertahankan 24 aitem aslinya, yang mana tiap dimensi berisi 6 pernyataan favorabel, yaitu aitem yang bunyinya mendukung atribut yang diukur (Azwar, 2019). Tabel 3.1 berisi kisi-kisi CAAS-Indonesian Form (Sulistiani et al., 2018). Tabel 3.1 Kisi-kisi Career Adapt-Abilities Scale-Indonesian Form (CAAS- Indonesian Form) oleh Sulistiani et al. (2018) Dimensi Nomor Aitem Total Aitem Favorabel Career Concern 1, 2, 3, 4, 5, 6 6 Career Control 7, 8, 9, 10, 11, 12 6 Career Curiosity 13, 14, 15, 16, 17, 18 6 Career Confidence 19, 20, 21, 22, 23, 24 6 Total Aitem 24 24 Sulistiani et al. (2018) tidak menjelaskan format respons CAAS- Indonesian Form pada artikel aslinya, melainkan pada artikel penelitian Sulistiani dan Rahmania (2021) yang menggunakan instrumen penelitian yang sama. Format respons CAAS-Indonesian Form, yang juga digunakan dalam penelitian ini, merupakan skala Likert bergradasi negatif ke positif: 1 - "Saya tidak kuat dalam hal ini ; 2 - "Saya agak kuat dalam hal ini ; 3 - "Saya kuat dalam hal ini ; 4 - "Saya sangat kuat dalam hal ini ; 5 - "Saya paling kuat dalam hal ini (Sulistiani & Rahmania, 2021). Format respons ini selaras dengan instruksi pengisiannya, yang mana individu diminta untuk menilai kekuatan kemampuan yang dimiliki dalam membangun karier (Savickas & Porfeli, 2012). Skor respons seluruh aitem dijumlahkan dan diinterpretasikan sebagai skor career

adaptability . CAAS-Indonesian Form telah melalui uji coba pada 281 mahasiswa/i berusia 17 hingga 22 tahun di sebuah perguruan tinggi swasta di Surabaya, Indonesia dan dikatakan reliabel dengan estimasi reliabilitas sebesar 0,91, serta konstraknya valid (Sulistiani et al., 2018). 3.4  1.2 Skala Adversity Quotient Pengukuran adversity quotient dilakukan menggunakan Skala Adversity Quotient yang dikembangkan oleh Ramadhani (2021) berdasarkan teori adversity quotient oleh Stoltz (1997) dengan dimensi CO 2 RE yang merupakan akronim dari Control , Origin and Ownership, Reach, dan Endurance . Skala Adversity Quotient mempunyai 44 aitem yang berisi 23 aitem favorabel dan 21 aitem tidak favorabel, yaitu aitem yang bunyinya bertentangan dengan atribut yang diukur (Azwar, 2019). Tabel 3.2 berisi kisi-kisi Skala Adversity Quotient (Ramadhani, 2021). 19 Tabel 3.2 Kisi-kisi Skala Adversity Quotient oleh Ramadhani (2021) Format respons yang digunakan adalah 4 skala Likert dengan gradasi dari negatif ke positif, yaitu: 1 - “Sangat tidak setuju ; 2 - “Tidak setuju”; 3 - “Setuju”; 4 - “Sangat setuju” (Ramadhani, 2021). Penskorangan aitem tidak favorabel dilakukan dengan membalik format respons dengan gradasi positif ke negatif, menjadi: 1 - “Sangat setuju”; 2 - “Setuju”; 3 - “Tidak setuju”; 4 - “Sangat tidak setuju” (Ramadhani, 2021). Skor respons seluruh aitem dijumlahkan dan diinterpretasikan sebagai skor adversity quotient . Hasil uji coba Skala Adversity Quotient teruji mempunyai reliabilitas sebesar 0,78, serta validitas konten dan daya diskriminasi yang baik (Ramadhani, 2021). 3.4.2 Pengujian Psikometri Instrumen Penelitian Properti psikometri CAAS-Indonesian Form (Sulistiani et al., 2018) dan Skala Adversity Quotient (Ramadhani, 2021) yang diuji dalam penelitian ini adalah reliabilitas, validitas, dan daya diskriminasi aitem. Uji reliabilitas berguna untuk memastikan bahwa CAAS-Indonesian Form dan Skala Adversity Quotient terhindar dari eror, sehingga pengukuran pada responden dalam situasi yang sama di waktu yang berbeda menunjukkan hasil yang cenderung stabil dan konsisten (Azwar, 2019).  20 Instrumen yang reliabel belum tentu valid (Gravetter et al., 2021). Maka, peneliti menguji validitas instrumen, yang bersangkutan dengan ketepatan

CAAS-Indonesian Form dalam mengukur career adaptability dan ketepatan Skala Adversity Quotient dalam mengukur adversity quotient pada responden agar hasil pengukurannya sesuai dengan tujuan dari konstruksi kedua instrumen tersebut (Azwar, 2019; Gravetter et al., 2021). Peningkatan kualitas psikometri instrumen penelitian dilakukan dengan menganalisis dan menyeleksi aitem berdasarkan daya diskriminasinya, yakni kemampuan setiap aitem CAAS-Indonesian Form dalam membedakan tingkatan career adaptability, serta setiap aitem Skala Adversity Quotient dalam membedakan tingkatan adversity quotient pada responden (Azwar, 2019). Peneliti menyebarkan kuesioner uji coba instrumen penelitian dalam bentuk formulir daring Google Forms pada 5-19 Maret 2024. Lalu, data dari 31 20 Dimensi Nomor Aitem Total Aitem Favorabel Tidak Favorabel Control 1, 2, 3, 22, 23, 24, 25 12, 13, 14, 15, 34, 35, 36, 37 15 Origin and Ownership 4, 5, 26, 27 16, 38, 39 7 Reach 6, 7, 8, 28, 29, 30 17, 18, 40, 41, 42 11 Endurance 9, 10, 11, 31, 32, 33 19, 20, 21, 43, 44 11 Total Aitem 23 21 44 responden diolah untuk pengujian psikometri dengan bantuan perangkat lunak Jeffrey's Amazing Statistics Program (JASP) versi 0.18.3. 3.4.2.1 Uji Reliabilitas CAAS-Indonesian Form CAAS-Indonesian Form diuji reliabilitasnya menggunakan metode konsistensi internal jenis alfa Cronbach, yang dilakukan dengan menghitung koefisien alfa Cronbach dari seluruh aitem instrumen penelitian. Didapatkan koefisien reliabilitas alfa Cronbach sebesar 0,947 yang menunjukkan koefisien konsistensi internal dengan nilai bebas eror isi atau error content sampling sebesar 0,053, seperti yang dicantumkan dalam Tabel 3.3. Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas Career Adapt-Abilities Scale-Indonesian Form (CAAS-Indonesian Form) oleh Sulistiani et al. (2018) Estimasi Reliabilitas α Cronbach Point estimate 0,947 Koefisien reliabilitas tersebut mendekati angka 1 dan melampaui batasan minimal koefisien reliabilitas oleh Shultz et al. (2021) yang sebesar 0,7, sehingga CAAS-Indonesian Form dapat dikatakan reliabel dan akan menghasilkan skor yang konsisten satu sama lain. 3.4.2.2 Uji Validitas CAAS-Indonesian Form Validitas CAAS-Indonesian Form diperiksa secara

konten dan konstruk. Validitas konten yang digunakan berjenis expert judgment, dengan expert berupa dosen pembimbing penelitian, Eliza Sutri Utami, M.Psi., Psikolog. Expert judgment tidak menghasilkan penyesuaian ataupun pengguguran aitem. Setelah itu, CAAS-Indonesian Form melewati tahap uji keterbacaan pada empat responden yang sesuai kriteria untuk mengetahui tingkat pemahaman responden, dan didapati bahwa responden dapat memahami aitem dalam instrumen penelitian sehingga tidak diperlukan revisi aitem. Ringkasan expert judgment dan uji keterbacaan dimuat dalam Lampiran 9. CAAS-Indonesian Form diuji juga validitas konstraknya dengan jenis validitas struktur internal atau studies of internal structure yang memanfaatkan analisis alfa Cronbach untuk memastikan keterkaitan antar aitem yang sesuai dengan konstruk career adaptability. Tabel 3.4 menampilkan hasil pengujian validitas konstruk CAAS-Indonesian Form. Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Konstruk Struktur Internal Career Adapt-Abilities Scale-Indonesian Form (CAAS-Indonesian Form) oleh Sulistiani et al. (2018) Nomor Aitem Dimensi α Cronbach 1 Career Concern 0,942 2 Career Concern 0,944 3 Career Concern 0,941 21 4 Career Concern 0,943 5 Career Concern 0,946 6 Career Concern 0,944 7 Career Control 0,944 8 Career Control 0,945 9 Career Control 0,944 10 Career Control 0,943 11 Career Control 0,945 12 Career Control 0,945 13 Career Curiosity 0,947 14 Career Curiosity 0,947 15 Career Curiosity 0,944 16 Career Curiosity 0,945 17 Career Curiosity 0,944 18 Career Curiosity 0,944 19 Career Confidence 0,947 20 Career Confidence 0,943 21 Career Confidence 0,947 22 Career Confidence 0,943 23 Career Confidence 0,946 24 Career Confidence 0,944 Uji validitas menghasilkan koefisien validitas yang berkisar 0,941- 0,947. Menurut batasan minimal koefisien validitas oleh Cohen (1998, sebagaimana dikutip dalam Shultz et al., 2021), validitas CAAS-Indonesian Form tergolong besar ($\geq 0,50$). Artinya, setiap aitem pada instrumen penelitian ini konsisten saling berkaitan dengan teori yang digunakan dan mampu mengukur satu konstruk yang sama, yakni career adaptability. 3.4.2.3 Analisis Daya Diskriminasi Aitem CAAS-Indonesian Form CAAS-Indonesian Form

telah memiliki daya diskriminasi aitem yang baik, seperti dalam dalam Tabel 3.5. Tidak terdapat aitem dengan nilai item- rest correlation di bawah 0,3 atau batas toleransi 0,25 (Azwar, 2019) yang menyebabkan permasalahan pada reliabilitas dan validitas instrumen, sehingga semua aitem dalam instrumen penelitian dipertahankan. Tabel 3.5 Hasil Analisis Daya Diskriminasi Aitem Career Adapt-Abilities Scale- Indonesian Form (CAAS-Indonesian Form) oleh Sulistiani et al. (2018) Nomor Aitem Dimensi Item-Rest Correlation 1 Career Concern 0,795 2 Career Concern 0,663 3 Career Concern 0,867 4 Career Concern 0,762 5 Career Concern 0,548 6 Career Concern 0,700 7 Career Control 0,678 8 Career Control 0,597 9 Career Control 0,708 10 Career Control 0,744 22 11 Career Control 0,567 12 Career Control 0,561 13 Career Curiosity 0,367 14 Career Curiosity 0,449 15 Career Curiosity 0,650 16 Career Curiosity 0,607 17 Career Curiosity 0,690 18 Career Curiosity 0,671 19 Career Confidence 0,441 20 Career Confidence 0,734 21 Career Confidence 0,458 22 Career Confidence 0,721 23 Career Confidence 0,535 24 Career Confidence 0,656

3.4.2.4 Uji Reliabilitas Skala Adversity Quotient Skala Adversity Quotient diuji reliabilitasnya menggunakan metode konsistensi internal, yang dilakukan dengan menghitung koefisien alfa Cronbach dari seluruh aitem instrumen penelitian. Didapatkan koefisien reliabilitas alfa Cronbach sebesar 0,952. Dua aitem dimensi Origin and Ownership dieliminasi pada tahap analisis daya diskriminasi aitem, yang meningkatkan koefisien reliabilitas menjadi 0,958, seperti dalam Tabel 3.6. Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Skala Adversity Quotient oleh Ramadhani (2021) Estimasi Reliabilitas α Cronbach Point estimate (44 aitem) 0,952 Point estimate (42 aitem) 0,958 Koefisien reliabilitas ini mendekati angka 1 dan melampaui batasan minimal koefisien reliabilitas oleh Shultz et al. (2021) yang sebesar 0,7, sehingga Skala Adversity Quotient dapat dikatakan reliabel dan akan menghasilkan skor yang konsisten satu sama lain.

3.4.2.5 Uji Validitas Skala Adversity Quotient Validitas Skala Adversity Quotient diperiksa secara konten dan konstruk. Validitas konten yang digunakan berjenis expert

judgment , dengan expert berupa dosen pembimbing penelitian, Eliza Sutri Utami, M.Psi., Psikolog. Terdapat penyesuaian konteks dan bunyi aitem, tapi tidak terdapat aitem yang digugurkan. Setelah itu, Skala Adversity Quotient melewati tahap uji keterbacaan pada empat responden yang sesuai kriteria untuk mengetahui tingkat pemahaman responden, dan didapati bahwa responden dapat memahami aitem dalam instrumen penelitian sehingga tidak diperlukan revisi aitem. Ringkasan expert judgment dan uji keterbacaan dimuat dalam Lampiran 10. 23 Skala Adversity Quotient diuji juga validitas konstraknya dengan jenis validitas struktur internal atau studies of internal structure yang memanfaatkan analisis alfa Cronbach untuk memastikan keterkaitan antar aitem yang sesuai dengan kontrak adversity quotient . Koefisien validitas yang dihasilkan berkisar 0,948-0,956. Dua buah aitem dimensi Origin and Ownership dieliminasi pada tahap analisis daya diskriminasi aitem, yang meningkatkan koefisien validitas menjadi dalam rentang 0,955-0,958. Tabel 3.7 menampilkan hasil pengujian validitas kontrak Skala Adversity Quotient. Mengacu pada batasan minimal koefisien validitas oleh Cohen (1998, sebagaimana dikutip dalam Shultz et al., 2021), validitas Skala Adversity Quotient tergolong besar ($\geq 0,50$). Artinya, setiap aitem instrumen penelitian ini konsisten saling berkaitan dengan teori yang digunakan dan mampu mengukur satu kontrak yang sama, yakni adversity quotient .

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kontrak Struktur Internal Skala Adversity Quotient oleh Ramadhani (2021)

Nomor Aitem	Dimensi	α Cronbach
1	Control	0,950
2	Control	0,956
3	Control	0,951
4	Origin and Ownership	0,950
5	Origin and Ownership	0,956
6	Reach	0,951
7	Reach	0,957
8	Reach	0,951
9	Endurance	0,952
10	Endurance	0,958
11	Endurance	0,950
12	Control	0,956
13	Control	0,952
14	Control	0,951
15	Control	0,957
16	Origin and Ownership	0,951

Ownership 0,956 17 Reach 0,948 Reach 0,955 18 Reach 0,950 Reach 0,956
19 Endurance 0,950 Endurance 0,956 20 Endurance 0,950 Endurance 0,956
21 Endurance 0,949 Endurance 0,955 22 Control 0,951 Control 0,957 23
Control 0,951 Control 0,957 24 Control 0,950 Control 0,957 25 Control
0,951 Control 0,957 26 Origin and 0,953 Reach 0,957 24 Ownership 27
Origin and Ownership 0,956 Reach 0,957 28 Reach 0,950 Reach 0,956 29
Reach 0,950 Endurance 0,957 30 Reach 0,950 Endurance 0,958 31 Endurance
0,950 Endurance 0,956 32 Endurance 0,952 Control 0,957 33 Endurance
0,950 Control 0,956 34 Control 0,951 Control 0,955 35 Control 0,950
Control 0,956 36 Control 0,949 Origin and Ownership 0,957 37 Control
0,949 Origin and Ownership 0,956 38 Origin and Ownership 0,951 Reach
0,957 39 Origin and Ownership 0,950 Reach 0,958 40 Reach 0,950 Reach
0,957 41 Reach 0,952 Endurance 0,956 42 Reach 0,951 Endurance 0,957
43 Endurance 0,950 44 Endurance 0,950

3.4.2.6 Analisis Daya Diskriminasi Aitem Skala Adversity Quotient

Nilai daya diskriminasi seluruh aitem Skala Adversity Quotient dicantumkan dalam Tabel 3.8. Tabel 3.8 Hasil Analisis Daya Diskriminasi Aitem Skala Adversity Quotient oleh Ramadhani (2021)

Nomor Aitem	Dimensi Item-Rest Correlation (44 Aitem)	Dimensi Item-Rest Correlation (42 Aitem)
1	Control 0,666	Control 0,651
2	Control 0,647	Control 0,640
3	Control 0,535	Control 0,538
4	Origin and Ownership 0,691	Origin and Ownership 0,679
5	Origin and Ownership 0,401	Origin and Ownership 0,385
6	Reach 0,561	Reach 0,549
7	Reach 0,451	Reach 0,450
8	Reach 0,499	Reach 0,489
9	Endurance 0,381	Endurance 0,391
10	Endurance 0,796	Endurance 0,779
11	Endurance 0,681	Endurance 0,686
12	Control 0,409	Control 0,429
13	Control 0,547	Control 0,561
14	Control 0,473	Control 0,479
15	Control 0,554	Control 0,566
16	Origin and Ownership 0,610	Origin and Ownership 0,608
17	Reach 0,857	Reach 0,860
18	Reach 0,614	Reach 0,627
19	Endurance 0,593	Endurance 0,593
20	Endurance 0,688	Endurance 0,686
21	Endurance 0,818	Endurance 0,827
22	Control 0,532	Control 0,524
23	Control 0,527	Control 0,510
24	Control 0,613	Control 0,600
25	Control 0,529	Control 0,508
26	Origin	

and Ownership 0,095* Reach 0,559 27 Origin and Ownership -0,317* Reach 0,563 28 Reach 0,571 Reach 0,700 29 Reach 0,565 Endurance 0,574 30 Reach 0,709 Endurance 0,374 31 Endurance 0,579 Endurance 0,729 32 Endurance 0,362 Control 0,561 33 Endurance 0,743 Control 0,639 34 Control 0,546 Control 0,781 35 Control 0,637 Control 0,726 36 Control 0,762 Origin and Ownership 0,461 37 Control 0,704 Origin and Ownership 0,645 38 Origin and Ownership 0,472 Reach 0,586 39 Origin and Ownership 0,636 Reach 0,408 40 Reach 0,577 Reach 0,436 41 Reach 0,412 Endurance 0,650 42 Reach 0,426 Endurance 0,595 43 Endurance 0,637 44 Endurance 0,577 *Aitem dengan item-rest correlation di bawah 0,3 atau sekurang-kurangnya 0,25 (Azwar, 2019) Sebanyak dua buah aitem dari dimensi Origin and Ownership pada Skala Adversity Quotient mengalami eliminasi karena mempunyai nilai item- rest correlation di bawah 0,3 atau batas toleransi 0,25 (Azwar, 2019). Meski demikian, tersisa empat aitem yang mewakili dimensi tersebut. Tabel 3.9 berisi kisi-kisi Skala Adversity Quotient yang dipakai dalam penelitian ini. Tabel 3.9 Kisi-kisi Skala Adversity Quotient oleh Ramadhani (2021) yang Diadaptasi 26 Dimensi Nomor Aitem Total Aitem Favorabel Tidak Favorabel 3.5 Teknik Analisis Data Data penelitian ini diolah secara statistik pada perangkat lunak Jeffrey' s Amazing Statistics Program (JASP) versi 0.18.3. 3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif Analisis statistik deskriptif berfungsi untuk mengorganisir dan merangkum data dalam bentuk tabel, grafik, dan tendensi sentral (Gravetter et al., 2021). Penelitian ini menggunakan dua metode analisis statistik deskriptif, yakni metode tabel distribusi frekuensi dan pengukuran tendensi sentral. Tabel distribusi frekuensi dipergunakan untuk menggambarkan responden berdasarkan variabel prediktor selain adversity quotient , serta deskriptif penguat yang berkaitan dengan variabel kriteria. Variabel prediktor tersebut adalah semester, indeks prestasi kumulatif, pengalaman berorganisasi di perkuliahan, dan dukungan sosial. Peneliti lalu mengonversikan semester ke dalam tahun akademik untuk mempermudah pengolahan dan penyajian data. Data deskriptif penguat yang dimasukkan dalam pertanyaan awal kuesioner meliputi

keinginan untuk berkarier di bidang yang sesuai dengan program studinya, keikutsertaan dalam kegiatan pengembangan karier yang relevan, persepsi kendala dalam berkuliah dan berkarier di bidang yang sesuai dengan program studinya dan pemecahan masalahnya. Pengukuran tendensi sentral dipergunakan untuk menggambarkan responden berdasarkan variabel prediktor lain, adversity quotient, dan variabel kriteria, career adaptability. Pengukuran tendensi sentral yang dipergunakan meliputi mean atau rerata skor, standar deviasi atau variabilitas data berdasarkan sebarannya dari mean, serta skor tertinggi dan terendah dari setiap variabel (Gravetter et al., 2021). 3.5

5 2 Analisis Statistik Inferensial Analisis statistik inferensial

berfungsi untuk membuat inferensi atau generalisasi, yaitu kesimpulan umum mengenai suatu populasi, berdasarkan hasil informasi perolehan dari sampel. Penelitian ini berusaha menentukan bahwa adversity quotient berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap career adaptability pada populasi mahasiswi rumpun ilmu teknik. Kesimpulan umum tersebut dapat dibuat dengan melihat tingkat signifikansi pengaruh variabel, yang disimbolkan oleh nilai p . Tingkat signifikansi di bawah 0,05 mengindikasikan bahwa variabel prediktor berpengaruh terhadap variabel kriteria, sehingga hasil penelitian menerima hipotesis 27 Control 1, 2, 3, 22, 23, 24, 25 12, 13, 14, 15, 32, 33, 34, 35 15 Origin and Ownership 4, 5 16, 36, 37 5 Reach 6, 7, 8, 26, 27, 28 17, 18, 38, 39, 40 11 Endurance 9, 10, 11, 29, 30, 31 19, 20, 21, 41, 42 11 Total Aitem 21 21 42 alternatif dan menolak hipotesis nol. Sebaliknya, tingkat signifikansi di atas 0,05 mengindikasikan bahwa variabel prediktor tidak berpengaruh terhadap variabel kriteria, sehingga hasil penelitian menerima hipotesis nol dan menolak hipotesis alternatif (Gravetter et al., 2021). Tingkat signifikansi diketahui melalui uji hipotesis. Uji hipotesis utama yang dimanfaatkan adalah analisis statistik regresi linier sederhana, yang merupakan proses menemukan persamaan linier yang menghasilkan nilai pengaruh yang paling akurat pada variabel kriteria, yang dalam penelitian ini adalah career adaptability, dengan menggunakan satu variabel prediktor,

yang dalam penelitian ini adalah adversity quotient . Proses yang menggunakan lebih dari satu variabel prediktor disebut analisis statistik regresi linier berganda, yang dimanfaatkan untuk analisis pengaruh variabel prediktor selain adversity quotient terhadap career adaptability (Gravetter et al., 2021) . Serangkaian uji asumsi harus terpenuhi sebagai prasyarat pengujian regresi, yakni sebagai berikut (Field, 2017; Goss-Sampson, 2022).

1) Uji normalitas, untuk memastikan bahwa distribusi data sampel dari populasi berbentuk normal, yang diwakili oleh bentuk bel. **13** Normalitas data diuji secara statistik menggunakan nilai p Kolmogorov-Smirnov variabel kriteria penelitian.

Data yang memenuhi uji normalitas memiliki nilai p Kolmogorov-Smirnov di atas 0,05, dan dapat diolah menggunakan analisis statistik parametrik untuk data interval.

14 Data yang tidak memenuhi uji normalitas diolah menggunakan analisis statistik nonparametrik untuk data nominal atau ordinal. 2) Uji linieritas, untuk memastikan bahwa terdapat hubungan linier variabel prediktor terhadap variabel kriteria, dan penambahan prediktor lainnya dapat meningkatkan nilai pengaruhnya. Linieritas data diuji secara visual menggunakan Q-Q plot standardized residuals . **7** Data yang memenuhi uji linieritas memiliki

sebaran titik yang berdekatan dan lurus mengikuti garis diagonal. 3) Uji independen eror, untuk memastikan bahwa eror pada model regresi tidak saling berhubungan dan mengganggu hasil perhitungan. Independen eror diuji secara statistik menggunakan nilai Durbin-Watson. Data yang memenuhi uji independen eror memiliki nilai Durbin-Watson di atas 1 dan di bawah 3, lebih

tepatnya di sekitar 2. 4) Uji homoskedastisitas, untuk memastikan bahwa varians data variabel kriteria stabil dan konsisten pada semua tingkat data variabel prediktor. Homoskedastisitas diuji secara visual dengan menggunakan residuals plot vs. predicted plot . Data yang memenuhi uji homoskedastisitas memiliki sebaran titik yang merata pada garis lurus horizontal.

28 3.6 Prosedur Penelitian 1) Peneliti menyusun kuesioner daring berbentuk Google Forms dalam lima bagian: bagian pertama adalah isian informed consent , bagian kedua adalah isian identitas dan esai pertanyaan awal, bagian ketiga adalah isian CAAS-Indonesian Form, bagian

keempat adalah isian Skala Adversity Quotient, dan bagian kelima adalah isian nomor ponsel bagi responden yang berminat untuk mengikuti undian berhadiah. 2) Peneliti menyebarkan kuesioner secara daring kepada responden melalui media sosial WhatsApp, Instagram, Telegram, TikTok, X, dan FaceBook. Peneliti juga berkoordinasi dengan dua perguruan tinggi di Tangerang Selatan yang mempunyai rumpun ilmu teknik untuk menyebarkan kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria. 3) Peneliti mengakses fail Google Sheets berisi skor responden yang terhubung dengan kuesioner Google Forms untuk memilah data responden yang tidak sesuai kriteria, melakukan penyekoran, dan mengonversikan data variabel dengan format respons dikotomi “ya” atau “tidak” menjadi data biner, serta data variabel semester menjadi data tahun akademik. Pengerjaan dapat menggunakan situs Google Sheets secara langsung, atau dengan cara mengunduh fail Google Sheets yang memiliki ekstensi .xlsx ke perangkat dan membukanya di Microsoft Excel. 4) Peneliti menyimpan fail hasil pemilahan dan penyekoran data dengan ekstensi .csv agar dapat dibaca oleh perangkat lunak pengolahan statistik, yaitu Jeffrey’s Amazing Statistics Program (JASP) versi 0.18.3. 5) Peneliti melakukan analisis statistik deskriptif pada Jeffrey’s Amazing Statistics Program (JASP) versi 0.18.3 untuk mengetahui gambaran umum responden. 6) Peneliti melakukan analisis statistik inferensial berupa regresi linier pada Jeffrey’s Amazing Statistics Program (JASP) versi 0.18.3 untuk mengetahui pengaruh variabel prediktor terhadap variabel kriteria. 7) Peneliti melaporkan hasil penelitian yang menyampaikan generalisasi variabel pada populasi. 21 8) 29 BAB IV HASIL DAN ANALISIS

PENELITIAN 4.1 Hasil 4.2 1 Analisis Statistik Deskriptif Variabel 4.2.1.1

Gambaran Umum Responden Penelitian Sejumlah 417 responden penelitian yang merupakan mahasiswa program sarjana (S1) dan sarjana terapan (D4) rumpun ilmu teknik mengisi kuesioner yang disebarkan sepanjang Maret sampai dengan Juni 2024. Peneliti melakukan pemilahan data, sehingga 355 data responden lanjut ke tahap pengolahan data dan 62 data responden dieliminasi, karena 52 data responden tidak memenuhi kriteria program

studi dan 10 data responden terindikasi mengandung extreme response style bias. Extreme response style bias terjadi sewaktu responden mengisi dengan skor paling ujung dalam skala Likert (Yulianto, 2020). Semua responden penelitian ini yang terindikasi extreme response style bias memilih skor paling positif pada aitem favorabel dan skor paling negatif pada aitem tidak favorabel dalam kedua instrumen penelitian. Analisis deskriptif pada 355 responden menghasilkan gambaran umum responden penelitian. Karakteristik yang dominan pada responden penelitian ini adalah usia 20 tahun (28,169%), berasal dari domisili dan perguruan tinggi di pulau Jawa (91,830% dan 92,394%, secara berturut-turut), serta berasal dari program studi sub rumpun Teknik Sipil dan Perencanaan Tata Ruang (35,211%). Mayoritas responden menyatakan keinginan untuk berkarier di bidang yang sesuai dengan program studinya (98,591%), mengikuti kegiatan pengembangan karier yang relevan (85,070%), serta mempersepsikan kendala dalam berkuliah dan berkarier di bidang yang sesuai dengan program studinya (94,929%) dan dapat menjabarkan tindakan penyelesaiannya (97,464%). Terdapat responden yang mempersepsikan kendala, namun tidak menjabarkan penyelesaiannya (1,408%). Peneliti turut mengumpulkan data variabel prediktor career adaptability selain adversity quotient. Gambaran umum responden penelitian berdasarkan variabel prediktor tersebut dimuat dalam Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Gambaran Umum Responden Penelitian berdasarkan Prediktor Tahun Akademik, Indeks Prestasi Kumulatif, Pengalaman Berorganisasi di Perkuliahan, dan Dukungan Sosial (n=355)

Variabel	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Tahun Akademik Pertama (Semester 1-2)	77	21,690
Tahun Akademik Kedua (Semester 3-4)	108	30,423
Tahun Akademik Ketiga (Semester 5-6)	83	23,099
Tahun Akademik Keempat (Semester 7-8)	78	22,254

Mayoritas responden melaporkan bahwa mereka berada di tahun akademik kedua (30,423%), mencapai indeks prestasi kumulatif di rentang 3,60-4,00 (47,605%), berpengalaman berorganisasi di perkuliahan (69,577%) dan mempunyai dukungan sosial (98,028%).

4.2.1.2 Gambaran Variabel Career Adaptability Tabel 4.2 menguraikan gambaran skor total dan skor tiap dimensi variabel career adaptability berdasarkan mean

teoretik dan mean empirik, standar deviasi, serta minimal empirik dan maksimal empirik. Tabel 4.2 Gambaran Variabel Career Adaptability Variabel Mean Teoretik Mean Empirik Standar Deviasi Minimal Empirik Maksimal Empirik Career Adaptability 72 91,115 14,115 43 119 Career Concern 18 22,808 4,201 11 30 Career Control 18 23,104 3,991 10 30 Career Curiosity 18 22,744 4,159 6 30 Career Confidence 18 22,459 3,975 9 30 Mean empirik variabel career adaptability lebih besar ($M=91,115$) daripada mean teoretiknya ($M=72$). Selisih senilai 19,115 antara kedua mean tersebut lebih besar dari standar deviasinya ($SD=14,115$), sehingga dapat dikatakan bahwa responden memiliki career adaptability yang cenderung tinggi. Kecenderungan ini juga terlihat pada setiap dimensinya. Pertama, mean empirik dimensi career concern lebih besar ($M=22,808$) daripada mean teoretik ($M=18$). Selisih senilai 4,808 antara kedua mean tersebut lebih besar dari standar deviasi dimensi ini ($SD=4,201$), sehingga dapat dikatakan bahwa responden memiliki career concern yang 31 Tahun Kelima (Semester 9-10) 7 1,972 Tahun Keenam (Semester 11-12) 2 0,563 Indeks Prestasi Kumulatif < 2,00 1 0,28 2,10 – 2,50 10 2,81 2,60 – 3,0 0 25 7,04 3,10 – 3,50 150 42,25 3,60 – 4,00 169 47,60 Pengalaman Berorganisasi di Perkuliahan Pernah 247 69,577 Tidak Pernah 108 30,423 Dukungan Sosial Ada 348 98,028 Tidak Ada 7 1,972 cenderung tinggi, atau responden cenderung mampu bersikap peduli dan berorientasi terhadap karier masa depannya. Kedua, mean empirik dimensi career control lebih besar ($M=23,104$) daripada mean teoretik ($M=18$). Selisih senilai 5,104 antara kedua mean tersebut lebih besar dari standar deviasi dimensi ini ($SD=3,991$), sehingga dapat dikatakan bahwa responden memiliki career control yang cenderung tinggi, atau responden cenderung mampu bertanggung jawab atas keputusan kariernya. Ketiga, mean empirik dimensi career curiosity lebih besar ($M=22,744$) daripada mean teoretik ($M=18$). Selisih senilai 4,744 antara kedua mean tersebut lebih besar dari standar deviasi dimensi ini ($SD=4,159$), sehingga dapat dikatakan bahwa responden memiliki career curiosity yang cenderung tinggi, atau responden

cenderung mampu mengeksplorasi berbagai prospek karier yang selaras dengan dirinya. Keempat, mean empirik dimensi career confidence lebih besar ($M=22,459$) daripada mean teoretik ($M=18$). Selisih senilai 4,459 antara kedua mean tersebut lebih besar dari standar deviasi dimensi ini ($SD=3,975$), sehingga dapat dikatakan bahwa responden memiliki career curiosity yang cenderung tinggi atau responden cenderung percaya diri terhadap keberhasilannya dalam menyelesaikan tugas-tugas vokasional yang dibutuhkan.

4.2.1.3 Gambaran Variabel Adversity Quotient Tabel 4.3 menguraikan gambaran

skor total dan skor tiap dimensi variabel adversity quotient berdasarkan mean teoretik dan mean empirik, standar deviasi, serta minimal empirik dan maksimal empirik. Tabel 4.3 Gambaran Variabel Adversity Quotient

Variabel Mean Teoretik Mean Empirik Standar Deviasi Minimal Empirik

k Maksimal Empirik Adversity Quotient 104 128,310 16,470 89 167

Control 37,5 46,406 6,642 28 60 Origin and Ownership 10 15,307 2,381

9 20 Reach 27,5 31,028 4,772 20 44 Endurance 27,5 35,569 5,036 23

44 Mean empirik variabel adversity quotient lebih besar ($M=128,310$)

daripada mean teoretiknya ($M=104$). Selisih senilai 24,31 antara kedua

mean tersebut lebih besar dari standar deviasinya ($SD=16,470$), sehingga

dapat dikatakan bahwa responden memiliki adversity quotient yang cenderung

tinggi. 32 Setiap dimensi adversity quotient juga ditinjau berdasarkan

perbandingan selisih antar mean dengan standar deviasi. Pertama, mean

empirik dimensi control lebih besar ($M=46,406$) daripada mean teoretik ($M=$

37,5). Selisih senilai 8,905 antara kedua mean tersebut lebih besar dari

standar deviasi dimensi ini ($SD=6,642$), sehingga dapat dikatakan bahwa

responden memiliki control yang cenderung tinggi, atau responden cenderung

mampu memiliki rasa kendali atas suatu penyebab permasalahan. Kedua, mean

empirik dimensi origin and ownership lebih besar ($M=15,307$) daripada

mean teoretik ($M=10$). Selisih senilai 5,307 antara kedua mean tersebut

lebih besar dari standar deviasi dimensi ini ($SD=2,381$), sehingga dapat

dikatakan bahwa responden memiliki origin and ownership yang cenderung

tinggi, atau esponden cenderung mampu memahami penyebab permasalahan dan

mengakui peran diri sendiri dalam menyebabkan permasalahan tersebut. Ketiga, mean empirik dimensi reach lebih besar ($M=31,028$) daripada mean teoretik ($M=27,5$). Selisih senilai 3,528 antara kedua mean tersebut lebih kecil dari standar deviasi dimensi ini ($SD=4,772$), sehingga dapat dikatakan bahwa responden memiliki reach yang cenderung rendah, atau responden cenderung kurang mampu mengelola penyebab permasalahan di suatu aspek kehidupan agar tidak berdampak ke aspek kehidupan yang lainnya. Keempat, mean empirik dimensi endurance lebih besar ($M=35,569$) daripada mean teoretik ($M=27,5$). Selisih senilai 8,069 antara kedua mean tersebut lebih besar dari standar deviasi dimensi ini ($SD=5,036$). sehingga dapat dikatakan bahwa responden memiliki endurance yang cenderung tinggi, atau responden cenderung mampu mempersepsikan penyebab permasalahan sebagai hal yang singkat dan dapat berlalu.

4.2.2 Analisis Statistik Inferensial

Variabel 4.2.2.1 Uji Normalitas Data yang memenuhi uji normalitas memiliki

nilai p Kolmogorov- Smirnov berada di atas 0,05. Data variabel kriteria dalam penelitian ini, yaitu career adaptability, tidak berbeda secara signifikan dari distribusi normal ($D(355)=0,055$, $p=0,228$), sehingga data

dapat diolah menggunakan analisis statistik parametrik. 33

4.2.2.2 Uji Linieritas Data yang memenuhi uji linieritas memiliki sebaran titik data

yang berdekatan dan lurus mengikuti garis diagonal pada Q-Q plots standardized residual. Gambar 4.1 memperlihatkan bahwa terdapat hubungan yang bersifat linier antara variabel career adaptability dan adversity quotient. Gambar 4.1 Hasil Uji Linieritas

4.2.2.3 Uji Independen Error

Data yang memenuhi uji independen error memiliki nilai Durbin- Watson di atas 1 dan di bawah 3, lebih tepatnya di sekitar 2. Variabel

career adaptability dan adversity quotient dalam penelitian ini mempunyai nilai Durbin-Watson sebesar 1,548, sehingga error pada model regresi adversity quotient terhadap career tidak saling berhubungan dan mengganggu hasil perhitungan.

4.2.2.4 Uji Homoskedastisitas Data yang memenuhi uji

homoskedastisitas memiliki sebaran titik yang merata pada garis lurus horizontal. Gambar 4.2 memperlihatkan bahwa data variabel career

adaptability memiliki varians yang stabil dan konsisten pada semua tingkat data variabel adversity quotient. 34 Gambar 4.2 Hasil Uji Homoskedastisitas 4.2.2.5 Uji Hipotesis Analisis statistik regresi linier sederhana dipergunakan untuk menentukan pengaruh variabel prediktor, yaitu adversity quotient, terhadap variabel kriteria, yaitu career adaptability. Tabel 4.4 mencantumkan hasil uji regresi linier sederhana adversity quotient terhadap career adaptability. Tabel 4.4 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Adversity Quotient terhadap Career Adaptability Model R^2 F p Career Adaptability Regression 0,253 119,581 <0,001 Adversity Quotient Residual Total Perolehan uji hipotesis menyatakan bahwa adversity quotient memengaruhi 25,3% varians career adaptability ($R^2 = 0,253$, $F(1,353) = 119,581$, $p < 0,001$), sedangkan variabel yang tidak diukur dalam penelitian ini memengaruhi 74,7% varians career adaptability. Mengacu kepada Gravetter et al. (2021), koefisien determinasi di atas 0,25 atau 25% tergolong kuat. Arah pengaruh adversity quotient terhadap career adaptability dijelaskan oleh koefisien regresi linier sederhana, yang dicantumkan dalam Tabel 4.5. Tabel 4.5 Koefisien Uji Regresi Linier Sederhana Adversity Quotient terhadap Career Adaptability Model b p (Intercept) 35,803 <0,001 Adversity Quotient 0,431 <0,001 35 Koefisien konstanta yang dihasilkan senilai 35,803 dan koefisien regresi yang dihasilkan senilai 0,431 dengan p signifikan senilai <0,001. Kedua koefisien tersebut dapat direpresentasikan melalui persamaan regresi berikut. $Y = a + bX$ $Y = 35,803 + 0,431 X$ $Y = \text{Career Adaptability}$ $b = \text{Koefisien regresi Adversity Quotient}$ $a = \text{Konstanta koefisien tidak terstandar (unstandardized coefficients)}$ $X = \text{Adversity Quotient}$ Setiap adversity quotient bernilai 0, career adaptability bernilai 35,803. Pertambahan 1 nilai adversity quotient akan diikuti oleh pertambahan 0,431 nilai career adaptability.

12 Dalam kata lain, semakin tinggi adversity quotient seorang individu, maka semakin tinggi career adaptability individu tersebut. Adanya pengaruh adversity quotient terhadap career adaptability mengarah pada ditolaknya H_0 penelitian dan diterimanya H_a penelitian. 4.2.3 Analisis Statistik

Tambahan 4.2.3.1 Uji Pengaruh Dimensi Adversity Quotient terhadap Career Adaptability Dimensi-dimensi adversity quotient dianalisis secara terpisah sebagai prediktor terhadap career adaptability dalam uji regresi linier berganda, yang hasilnya dicantumkan pada Tabel 4.6. Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Dimensi Adversity Quotient terhadap Career Adaptability Model R^2 b β F p 0,304 38,24 4 (Intercept) 36,90 1 <0,001 Control 0,171 0,080 0,343 Origin and Ownership - 1,047 - 0,177 0,004 Reach 1,146 0,387 <0,001 Endurance 0,752 0,268 0,001 Koefisien determinasi career adaptability bernilai 0,253 atau 25,3% ($F(1,353)=119,581$, $p < 0,001$) dengan adversity quotient sebagai satu-satunya prediktor, sedangkan dengan keempat dimensi adversity quotient sebagai prediktor, koefisien determinasi career adaptability meningkat menjadi 0,304 atau 30,4% ($F(4,350)=38,244$, $p < 0,001$). Besaran pengaruh tersebut tergolong kuat (Gravetter et al., 2021). Hanya satu dimensi adversity quotient, yaitu control, yang tidak berpengaruh signifikan terhadap career adaptability ($b = 0,171$, $p = 0,343$). 36 Dimensi adversity quotient yang berpengaruh positif signifikan terhadap career adaptability adalah reach ($b = 1,146$, $p = 0,001$) dan endurance ($b = 0,752$, $p = 0,001$), kecuali origin and ownership yang berpengaruh negatif signifikan ($b = -1,047$, $p = 0,004$). Pengaruh terbesar terhadap career adaptability disumbangkan oleh dimensi reach ($\beta = 0,387$).

4.2.3.2 Uji Pengaruh Adversity Quotient, Tahun Akademik, Indeks Prestasi Kumulatif, Pengalaman Berorganisasi di Perkuliahan, dan Dukungan Sosial terhadap Career Adaptability Variabel-variabel prediktor selain adversity quotient yang dapat memprediksi career adaptability, seperti tahun akademik, indeks prestasi kumulatif, pengalaman berorganisasi di perkuliahan, dan dukungan sosial juga dianalisis. Tabel 4.7 mencantumkan hasil uji regresi linier berganda adversity quotient beserta keempat variabel prediktor tersebut secara bersamaan terhadap career adaptability. Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Adversity Quotient, Tahun Akademik, Indeks Prestasi Kumulatif, Pengalaman Berorganisasi di Perkuliahan, dan Dukungan Sosial terhadap Career

Adaptability Model $R^2 = 0,270$ $F(5,349) = 25,88$ (Intercept) 27,513
0,003 Adversity Quotient 0,405 0,473 <0,001 Tahun Akademik - 0,782 -
0,064 0,178 Indeks Prestasi Kumulatif 1,598 0,038 0,428 Pengalaman
Berorganisasi di Perkuliahan 2,892 0,046 Dukungan Sosial 6,263
0,183 a Pernah = 1, Tidak Pernah = 0 b Ada = 1, Tidak Ada = 0 Ad
versity quotient, bersamaan dengan tahun akademik, indeks prestasi
kumulatif, pengalaman berorganisasi di perkuliahan, dan dukungan sosial
meningkatkan 0,017 nilai koefisien determinasi career adaptability.
Adversity quotient sebagai satu-satunya prediktor menghasilkan koefisien
determinasi career adaptability bernilai 0,253 atau 25,3% ($F(1,353) = 119,581$,
 $p < 0,001$), sementara itu, kelima prediktor ini secara bersamaan
meningkatkan koefisien determinasi career adaptability menjadi 0,270 atau
27% ($F(5,349) = 25,880$, $p < 0,001$). Besaran pengaruh tersebut tergolong kuat
(Gravetter et al., 2021). Adversity quotient berpengaruh positif signifikan
terhadap career adaptability ($b = 0,405$, $p < 0,001$), demikian pula dengan
pengalaman berorganisasi di perkuliahan ($b = 2,892$, $p < 0,046$). Variabel
yang tidak berpengaruh terhadap career adaptability pada penelitian ini
ialah tahun 37 akademik ($b = -0,782$, $p = 0,178$), indeks prestasi
kumulatif ($b = 1,598$, $p = 0,428$), dan dukungan sosial ($b = 6,263$,
 $p = 0,183$). 38 BAB V PENUTUP 5.1 Kesimpulan Pelaksanaan penelitian ini
ialah untuk mengetahui pengaruh dari adversity quotient terhadap career
adaptability pada mahasiswa rumpun ilmu teknik. 2 Hasil penelitian menolak
hipotesis nol (H_0) bahwa adversity quotient tidak berpengaruh terhadap
career adaptability pada mahasiswa rumpun ilmu teknik, dan menerima
hipotesis alternatif (H_a) adversity quotient berpengaruh terhadap career
adaptability pada mahasiswa rumpun ilmu teknik. Pengaruh tersebut bersifat kuat
dan berarah positif, yang berarti bahwa peningkatan adversity quotient
pada mahasiswa rumpun ilmu teknik diikuti oleh peningkatan career
adaptability. Penelitian menunjukkan bahwa meski adversity quotient secara
keseluruhan berpengaruh terhadap career adaptability, tiga dari empat
dimensi adversity quotient yang menyumbangkan pengaruh, yakni dimensi origin

and ownership , reach , dan endurance . Dimensi control ditemukan tidak menyumbangkan pengaruh terhadap career adaptability . Adversity quotient secara keseluruhan memberikan pengaruh dengan arah positif terhadap career adaptability , namun dimensi origin and ownership memberikan pengaruh dengan arah negatif. Prediktor terhadap career adaptability selain adversity quotient turut dipertimbangkan dalam penelitian ini, yang meliputi tahun akademik, indeks prestasi kumulatif, pengalaman berorganisasi di perkuliahan, dan dukungan sosial. Tahun akademik, indeks prestasi kumulatif, dan dukungan sosial tidak mengontribusikan pengaruh terhadap career adaptability . Hanya pengalaman berorganisasi di perkuliahan mengontribusikan pengaruh terhadap career adaptability. 5.2 Diskusi Adversity quotient berpengaruh secara positif dan kuat terhadap career adaptability pada mahasiswi rumpun ilmu teknik, sebagaimana dibuktikan oleh hasil analisis penelitian ini. Keterampilan mahasiswi rumpun ilmu teknik dalam merespons permasalahan secara efektif dapat mengembangkan kesiapan dan sumber daya psikososial untuk menghadapi perubahan dan tantangan vokasional yang pasti berlangsung, contohnya transisi dari perkuliahan ke pekerjaan, hingga yang belum dapat diperkirakan, contohnya kondisi kerja di lapangan dan diskriminasi. Terlepas dari permasalahan terkait karier dan diskriminasi gender yang dihadapi, mahasiswi rumpun ilmu teknik mampu memberdayakan dirinya agar terus membangun kualitas diri sehingga dapat membuat perubahan nyata di bidangnya. Sikap kompetitif, ulet, dan berani mengambil risiko berperan utama terhadap kesuksesan karier perempuan di rumpun ilmu teknik (Prieto-Rodriguez et al., 2022). Hal ini sejalan dengan pernyataan Stoltz (1997) bahwa adversity quotient 39 menumbuhkan daya saing, keuletan, dan keberanian mengambil risiko yang mengarah pada keberhasilan individu di lingkup profesional. Penelitian Tian dan Fan (2014) mengemukakan bahwa adversity quotient mengubah persepsi individu terhadap tantangan dan perubahan karier sehingga berpengaruh terhadap career adaptability . Individu dengan adversity quotient yang tinggi merasakan tantangan karier yang lebih sedikit dan dapat memandangnya secara lebih

positif (Soresi et al., 2012; Urbanaviciute et al., 2016). Responden penelitian menunjukkan career adaptability yang cenderung tinggi, termasuk pada keempat dimensinya. Career control merupakan dimensi dengan mean tertinggi pada responden penelitian, yang mengindikasikan bahwa mahasiswi rumpun ilmu teknik cenderung mampu mempertanggungjawabkan keputusan kariernya (Savickas, 2005). Dalam pertanyaan awal kuesioner, sebagian besar responden penelitian menjawab hendak berkarier di bidang yang sesuai dengan program studinya. Responden mampu merincikan profesi, posisi, bahkan perusahaan yang diincarnya. Walau mengalami permasalahan tersendiri, mahasiswi rumpun ilmu teknik dapat bertahan dan memantapkan diri dalam melanjutkan jalur vokasional yang telah diputuskannya. Taraf career adaptability tersebut dipengaruhi pula oleh adversity quotient yang cenderung tinggi pada responden. Penjelarasannya dapat ditinjau dari faktor-faktor pengaruh adversity quotient, yang dalam penelitian ini meliputi kinerja, diukur melalui indeks prestasi kumulatif, serta bakat dan kemauan, diukur melalui pertanyaan awal yang berbunyi, “Hal apa saja yang sudah Anda lakukan untuk mempersiapkan karier Anda?”. Responden penelitian didominasi oleh mahasiswi dengan capaian indeks prestasi kumulatif di rentang 3,60-4,00. **4 6** Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (2020) Pasal 27 menggolongkan indeks prestasi kumulatif di atas 3,50 sebagai sangat baik. Kinerja yang baik memungkinkan seorang individu untuk memiliki adversity quotient yang sama baiknya (Stoltz, 1997). Selanjutnya, sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka mengikuti kegiatan pengembangan karier. Menurut Stoltz (1997), bakat dan kemauan saling berkesinambungan. **7 17** Bakat terdiri atas keterampilan, kompetensi, pengalaman, dan pengetahuan seorang individu. Kemauan terdiri atas antusiasme, ambisi, dan motivasi seorang individu. Kemauan mahasiswi mendorong mereka untuk memperkaya bakat dengan mengembangkan kariernya dengan kegiatan-kegiatan pendukung, sehingga adversity quotient yang dimiliki cenderung tinggi (Stoltz, 1997). Terdapat temuan-temuan menarik dari analisis pengaruh dimensi adversity quotient terhadap career

adaptability . Pertama, dimensi control berpengaruh positif tidak signifikan terhadap career adaptability , kontras dari penelitian Dluha et al. (2020) serta Tian dan Fan (2014). Pada mahasiswi rumpun ilmu teknik, career adaptability lebih baik dijelaskan oleh dimensi adversity quotient yang lainnya. Akan tetapi, responden menunjukkan control yang cenderung tinggi. Mahasiswi rumpun ilmu teknik 40 cenderung mempunyai rasa kendali atas permasalahan, yang memicu pemikiran bahwa pemecahan masalah harus dilakukan oleh diri sendiri (Prieto-Rodriguez et al., 2022; Stoltz, 1997). Hal ini diperkuat oleh jawaban responden pada pertanyaan awal kuesioner mengenai kendala yang dialami dan solusinya. Sebagian besar responden penelitian menjabarkan tindakan-tindakan untuk mengatasi kendala yang dipersepsikan selama berkuliah dan sewaktu nanti berkarier di bidang program studinya. Di samping itu, variabel adversity quotient tetap menunjukkan pengaruh terhadap career adaptability , yang di dalamnya termasuk dimensi control . Kedua, dimensi origin and ownership berpengaruh negatif signifikan terhadap career adaptability , seperti penelitian Dluha et al. (2020) yang menemukan pengaruh arah negatif dimensi ini terhadap career adaptability pada peserta didik Sekolah Menengah Kejuruan. Bertentangan dari teori Stoltz (1997), perilaku menyalahkan diri sendiri secara berlebih pada mahasiswi rumpun ilmu teknik justru menjadi pemacu untuk terus memperbaiki diri. Penelitian Spataro et al. (2016) pada pemegang internis, yang termasuk disiplin science dalam STEM, menunjukkan bahwa perempuan mempunyai kecenderungan kuat untuk menyalahkan diri sendiri sewaktu menghadapi permasalahan, yang mengarah pada perilaku bekerja lebih keras daripada rekan laki- laki agar mampu membuktikan diri di bidangnya (McNeill & Wei, 2023; Spataro et al., 2016). Ketiga, di antara seluruh dimensi adversity quotient , dimensi reach memiliki pengaruh yang paling besar terhadap career adaptability . Cara mahasiswi membatasi penyebab suatu permasalahan di aspek kehidupan yang relevan berefek besar pada kesiapan dan sumber daya psikososial untuk menghadapi perubahan dan tantangan vokasional. Hanya saja, responden penelitian

menunjukkan reach yang cenderung rendah. Reach yang kurang baik pada mahasiswi rumpun ilmu teknik dapat berupa merasa kurang kompeten setelah mengalami kemunduran akademik, yang merembet ke aspek kehidupan lainnya. Perempuan yang menjadi responden penelitian Gleichgerrcht et al. (2013, sebagaimana dikutip dalam Spataro et al., 2016) menilai diri sendiri kurang cakap atau mudah lalai setelah melakukan sebuah kesalahan, serta menilai bahwa rekan laki-laknya lebih tidak sensitif dan tidak mudah terpengaruh oleh kesalahan. Oleh karenanya, mengoptimalkan reach dapat menciptakan career adaptability yang juga optimal. Keempat, dimensi endurance berpengaruh positif signifikan terhadap career adaptability . Terlepas dari diskriminasi gender, perempuan rumpun teknik yang meyakini adanya kemungkinan untuk setara dengan rekan laki-laki lebih termotivasi untuk bertahan di bidangnya dan membawa perubahan (Prieto-Rodriguez et al., 2022). Melihat hasil analisis dimensi origin and ownership dan reach , mahasiswi rumpun ilmu teknik dapat dikatakan cenderung menyalahkan diri sendiri dan menyimpulkan penilaian diri sendiri tanpa mempertimbangkan sisi lain, namun mereka meyakini bahwa semua permasalahan tersebut mempunyai solusi, sehingga mereka terdorong untuk berusaha. Maka, adversity quotient merupakan satu-kesatuan dari keempat 41 dimensinya dan dianjurkan untuk diperlakukan dalam penghitungan analisis seperti demikian. Selain adversity quotient , pengalaman berorganisasi di perkuliahan memengaruhi career adaptability , didukung oleh penelitian Tian & Fan (2014). Mahasiswi yang banyak terlibat dalam kegiatan berorganisasi menunjukkan career adaptability yang lebih baik karena mereka menjadi terbiasa menghadapi aktivitas dan permasalahan yang serupa dengan yang nantinya ditemui di pekerjaan, dan memercayai bahwa konsistensi dalam berlatih dan berusaha sepanjang perkuliahan dapat mengasah kemampuannya (Datu & Buenconsejo, 2021; Edhy, 2018; Tian & Fan, 2014). Hal ini dapat pula menjadi alasan tidak ditemukannya pengaruh tahun akademik terhadap career adaptability pada responden penelitian ini, yang bertolak belakang dari hasil penelitian Hou et al. (2012) dan Edhy (2018). Responden penelitian

ini cenderung mempunyai pengalaman berorganisasi seiring bertambahnya tahun akademik. Indeks prestasi kumulatif tidak berpengaruh terhadap career adaptability pada responden penelitian ini. Negru-Subtirica dan Pop (2016) mengemukakan bahwa hubungan antara prestasi akademik dengan career adaptability pada individu di perguruan tinggi dapat berbeda, karena kegiatan akademik dianggap terpisah dari kegiatan pengembangan karier. Sesuai dengan hasil studi awal penelitian, pekerjaan rumpun teknik tidak menuntut indeks prestasi kumulatif dari lulusannya dan lebih menekankan daftar kompetensi yang dikuasai. Dukungan sosial juga tidak berpengaruh terhadap career adaptability pada responden penelitian ini, seperti dalam penelitian Yousefi et al. (2011). Dampak dari dukungan sosial tidak dirasakan sewaktu jumlah yang diterima melebihi yang diperlukan (Melrose et al., 2015), dan/atau terdapat budaya informal di lingkup pendidikan rumpun ilmu teknik yang membuat perempuan merasa terasingkan dari laki-laki (De Welde & Laursen, 2011, sebagaimana dikutip dalam Prieto-Rodriguez et al., 2022). Kemudian, penelitian ini mengukur variabel dukungan sosial lewat pertanyaan terbuka dalam kuesioner, bukan instrumen khusus pengukuran variabel dukungan sosial, sehingga muncul kemungkinan bahwa respons yang diberikan oleh responden kurang tepat.

5.3 Saran

5.3.1 Saran Metodologis

Terdapat beberapa saran metodologis yang dapat diperhatikan oleh peneliti berikutnya, yaitu sebagai berikut.

- 1) Menyediakan program studi rumpun ilmu teknik, sebagaimana yang dimuat di Lampiran 14, pada kuesioner dengan format respons pilihan ganda. Responden hanya dapat memilih satu program studi, dan 42 responden dari program studi yang tidak memenuhi kriteria tidak dapat melanjutkan pengisian kuesioner.
- 2) Menggali pengaruh dukungan sosial terhadap career adaptability secara lebih akurat dengan menambahkannya sebagai variabel kriteria dan diukur menggunakan instrumen yang valid dan reliabel, salah satunya adalah The MOS Social Support Survey, seperti dalam penelitian Giffari dan Suhariadi (2017) serta Auliya dan Qodariah (2024).

5.3.2 Saran Praktis

Terdapat pula beberapa saran yang dapat diterapkan oleh pihak-pihak yang menjadi

REPORT #22112115

target pembaca dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut. 1) Bagi mahasiswi rumpun ilmu teknik, disarankan untuk mengevaluasi adversity quotient yang dimiliki agar dapat meningkatkan career adaptability , yang dapat dilakukan dengan mengisi dan menginterpretasikan profil adversity quotient secara mandiri menggunakan Adversity Response Profile Quick Take yang disusun oleh Stoltz (1997). 43



REPORT #22112115

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	0.33% repositori.uma.ac.id https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/17171/1/Sindy%20Syafi...	●
INTERNET SOURCE		
2.	0.31% widhiarso.staff.ugm.ac.id https://widhiarso.staff.ugm.ac.id/files/Tanya%20Jawab%20tentang%20Uji%20N..	●
INTERNET SOURCE		
3.	0.31% repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/48713/1/IMTITSAL%..	●
INTERNET SOURCE		
4.	0.26% repository.uhn.ac.id https://repository.uhn.ac.id/bitstream/handle/123456789/5621/MARIA%20JUWI...	● ●
INTERNET SOURCE		
5.	0.23% perpustakaan.politekniktempo.ac.id http://perpustakaan.politekniktempo.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=581&...	●
INTERNET SOURCE		
6.	0.2% dokumen.iain-manado.ac.id https://dokumen.iain-manado.ac.id/storage/dokumen/6646ad273954d.pdf	●
INTERNET SOURCE		
7.	0.2% repository.uinsaizu.ac.id https://repository.uinsaizu.ac.id/12624/1/ELLY%20SOLIHAN_PENGARUH%20ADV..	●
INTERNET SOURCE		
8.	0.19% repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/66747/1/SKRIPSI%2..	●
INTERNET SOURCE		
9.	0.18% repository.fe.unj.ac.id http://repository.fe.unj.ac.id/2821/2/Table_Of_Content.pdf	● ●



REPORT #22112115

INTERNET SOURCE		
10.	0.16% repository.ar-raniry.ac.id	●
	https://repository.ar-raniry.ac.id/25054/1/Nurzakiah%2C%20180901052%2C%20..	
INTERNET SOURCE		
11.	0.15% opensiuc.lib.siu.edu	●
	https://opensiuc.lib.siu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2276&context=theses	
INTERNET SOURCE		
12.	0.14% media.neliti.com	●
	https://media.neliti.com/media/publications/184168-ID-hubungan-adversity-qu...	
INTERNET SOURCE		
13.	0.12% eskripsi.usm.ac.id	●
	https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2015/B.211.15.0234/B.211.15.0234-0..	
INTERNET SOURCE		
14.	0.12% repository.unkris.ac.id	●
	https://repository.unkris.ac.id/id/eprint/1003/2/WU-OMERA%20PUSTAKA-ANALI...	
INTERNET SOURCE		
15.	0.1% typeset.io	●
	https://typeset.io/pdf/profil-kecerdasan-adversitas-siswa-berlatar-belakang-bu...	
INTERNET SOURCE		
16.	0.1% repository.iainbengkulu.ac.id	●
	http://repository.iainbengkulu.ac.id/5476/1/TESIS%20OVI%20ARIESKA%20MEFA..	
INTERNET SOURCE		
17.	0.09% etheses.uin-malang.ac.id	●
	http://etheses.uin-malang.ac.id/1706/5/09410160_Bab_2.pdf	
INTERNET SOURCE		
18.	0.08% repository.stiedewantara.ac.id	●
	http://repository.stiedewantara.ac.id/525/6/BAB%20III.pdf	
INTERNET SOURCE		
19.	0.07% cladea.org	●
	https://cladea.org/wp-content/uploads/2022/01/45Mariela-Natacha-Golik-and-C..	
INTERNET SOURCE		
20.	0.07% eprints.undip.ac.id	●
	http://eprints.undip.ac.id/48041/4/BAB_3.pdf	



REPORT #22112115

INTERNET SOURCE

21. **0.05%** www.umn.ac.id

https://www.umn.ac.id/wp-content/uploads/2021/03/PANDUAN-SKRIPSI_updat...



INTERNET SOURCE

22. **0.05%** repository.radenintan.ac.id

http://repository.radenintan.ac.id/14273/1/SKRIPSI_PERPUS.pdf



● QUOTES

INTERNET SOURCE

1. **0.38%** opensiuc.lib.siu.edu

<https://opensiuc.lib.siu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2276&context=theses>

INTERNET SOURCE

2. **0.19%** cladea.org

<https://cladea.org/wp-content/uploads/2022/01/45Mariela-Natacha-Golik-and-C..>

INTERNET SOURCE

3. **0.15%** repository.iainbengkulu.ac.id

<http://repository.iainbengkulu.ac.id/5476/1/TESES%20OVI%20ARIESKA%20MEFA..>

INTERNET SOURCE

4. **0%** repository.fe.unj.ac.id

http://repository.fe.unj.ac.id/2821/2/Table_Of_Content.pdf