

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 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). *Career adaptability* didefinisikan sebagai, “*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*” (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).

Definisi lainnya dari *career adaptability* yaitu, “*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*” (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*”), 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).

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 kolektifis 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 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. 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; Hlad'o *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.

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 dan 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).

2.2 *Adversity Quotient*

2.2.1 *Definisi Adversity Quotient*

Stoltz (1997, h. 7) mengemukakan bahwa *adversity quotient* merupakan, “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 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 CO₂RE.

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 berakibat pada perasaan dan perilaku menyalahkan diri secara berlebih 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**

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).

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**.



Gambar 2.1 Ilustrasi Kerangka Berpikir Penelitian

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.