

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. *Career Adaptability*

a. Definisi *Career Adaptability*

Konsep *Career Adaptability* (adaptabilitas karir) mengalami perubahan dari pertama kali dipublikasikan. Konsep adaptabilitas karir menurut Savickas berawal dari empat segmen dalam Teori *Life-Span & Life-Space* yang diperkenalkan oleh Donald Super pada tahun 1981, yaitu perbedaan individu (*individual differences*), perkembangan (*development*), diri (*self*), dan konteks (*context*). Keempat aspek ini memberikan perspektif mengenai penyesuaian dalam berbagai peran kehidupan. Savickas menyatakan bahwa kemampuan untuk beradaptasi adalah konstruk yang tepat untuk menghubungkan keempat segmen tersebut, menggantikan konsep kematangan karir yang diusulkan oleh Super pada tahun 1955. Pada tahun tersebut, Super mengedepankan segmentasi yang berfokus pada kematangan karir sebagai bagian dari pengembangan kehidupan. Tingkat kematangan karir menunjukkan kesiapan untuk memilih bidang pendidikan dan vokasional, yang kemudian pada 1979, ditambah dengan ide tentang adaptabilitas karir untuk melengkapi konsep kematangan karir.¹⁴

Savickas pada tahun 1997 mengusulkan istilah “adaptabilitas karir” sebagai pengganti kematangan karir karena dilatarbelakangi oleh perubahan pada dunia kerja yang menjadi lebih dinamis dan didasarkan dari pemahaman

¹⁴ Candra, Bernhard, and Kurniawan, “Hubungan Antara Kecerdasan Adversitas Dengan Adaptabilitas Karier Pada Karyawan BNI Cabang Rengat (2021).”

bahwa terus beradaptasi diperlukan oleh setiap individu dalam konteks perubahan karir mereka.¹⁵ *Career adaptability* didefinisikan oleh Savickas sebagai kesiapan untuk menghadapi tugas-tugas dengan melakukan persiapan dan partisipasi terhadap aturan peran kerja yang sudah diprediksi, serta kesiapan dalam menyesuaikan pada perubahan pekerjaan dan kondisi kerja yang tidak dapat diprediksi.¹⁶

Mulyana et al. mendefinisikan *Career Adaptability* sebagai kemampuan psikososial yang memungkinkan individu, khususnya mahasiswa, untuk mengelola transisi karir dan menghadapi perubahan dalam dunia kerja dengan lebih efektif.

b. Dimensi *Career Adaptability*

Savickas dan Porfeli mengidentifikasi empat dimensi utama adaptabilitas karir, dikenal sebagai *CAAS (Career Adapt-Abilities Scale)*¹⁷ yaitu:

1) *Career concern*

Dimensi pertama *career concern* (kepedulian karir) mengacu pada orientasi masa depan dan optimisme terhadap karir. Kepedulian karir ini mencakup perencanaan dan sikap optimis terhadap karir yang akan dihadapi pada masa mendatang. Dalam membangun karir dapat dimulai dengan menyadari situasi yang akan semakin berkembang dan dinamis.

¹⁵ O.P. Mulyana et al., *Adaptabilitas Karier Strategi Efektif Bagi Mahasiswa Di Era Modern*, ed. U.A. Izzati, CV Eureka Media Aksara (Purbalingga, 2024).

¹⁶ Dluha, Suminar, and Hendriyani, "Pengaruh Adversity Quotient Dan Dukungan Sosial Terhadap Adaptabilitas Karir Siswa Di SMK ' X ' Gresik (2020)."

¹⁷ O.P. Mulyana et al., *Adaptabilitas Karier Strategi Efektif Bagi Mahasiswa Di Era Modern*, ed. U.A. Izzati, CV Eureka Media Aksara (Purbalingga, 2024).

Contohnya yaitu saat individu sedang aktif mencari informasi peluang karir di bidangnya dan membuat rencana untuk mencapai tujuan karir.

2) *Career control*

Kedua adalah dimensi *career control* (pengendalian karir) merupakan keyakinan dimana individu bertanggung jawab dalam perkembangan karirnya. Hal ini termasuk bagaimana individu dapat membentuk lingkungan yang dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan individu dalam adaptabilitas karir ini. Contohnya adalah saat mahasiswa akhir atau karyawan yang ingin meningkatkan kemampuan atau keterampilan dengan mengambil inisiatif untuk mengikuti *bootcamp*, sertifikasi, maupun magang.

3) *Career curiosity*

Dimensi ketiga adalah *career curiosity* (keingintahuan karir) rasa ingin tahu individu yang kemudian dilakukan dengan cara eksplorasi diri dan lingkungan karir. Individu mencari informasi tentang jenis tugas, kualifikasi, maupun gaji dalam pekerjaan yang ingin dipilihnya. Hal ini dilakukan individu untuk mencari kesesuaian antara dirinya dan karir sehingga dapat membantu menyesuaikan diri dengan situasi dunia kerja.

4) *Career confidence*

Keempat adalah dimensi *career confidence* (keyakinan karir) merupakan kepercayaan diri dalam mengatasi tantangan karir. *Career confidence* dapat dilatih dengan memecahkan masalah dalam kegiatan sehari-hari seperti tugas-tugas kuliah. Semakin banyak keberhasilan individu menyelesaikan tugasnya akan semakin tinggi rasa percaya diri

yang dimiliki. Misalnya dalam organisasi yaitu berani mengambil kesempatan saat ditawari menjadi ketua pelaksana suatu kegiatan untuk mengembangkan kompetensi.

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Career Adaptability*

Tinjauan literatur oleh Sulistiani dan Handoyo pada penelitian-penelitian yang merujuk ke teori *Career Adaptability* oleh Savickas dan instrumen Career Adapt-Abilities Scale oleh Savickas dan Porfeli, menjabarkan bahwa faktor-faktor berikut memengaruhi *Career Adaptability*.¹⁸

1) Faktor Demografis

a) Gender

Penelitian terdahulu 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 karir, dan lingkungan pekerjaan yang cenderung androsentris atau berpusat pada laki-laki.

b) Tingkat Pendidikan

Tian dan Fan 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,

¹⁸ Wiwik Sulistiani and Seger Handoyo, "Career Adaptability: The Influence of Readiness and Adaptation Success in the Education Context: A Literature Review" 133 (2018): 195–205.

dan mereka berkompetisi dengan lulusan sarjana yang lebih banyak dicari sehingga lebih matang dalam mempersiapkan karir.¹⁹

c) Prestasi Akademik

Sebagaimana dikutip dari Sulistiani dan Handoyo penelitian Negru-Subtirica dan Pop 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 karir yang positif, sehingga lebih terlibat dalam kegiatan perencanaan dan pengembangan karirnya, serta lebih mungkin memasuki profesi yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

d) Pengalaman Berorganisasi

Penelitian Tian dan Fan 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

Tian dan Fan menemukan bahwa *adversity quotient* yang tinggi berarti *career adaptability* yang tinggi pula, sebab *adversity quotient* membuat individu mempersepsikan tantangan karir yang lebih sedikit.

¹⁹ Yan Tian and Xiuzhen Fan, "Adversity Quotients, Environmental Variables and Career Adaptability in Student Nurses," *Journal of Vocational Behavior* 85, no. 3 (2014): 251–57.

3) Faktor Psikologis Eksternal

Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap *career adaptability*, seperti dalam penelitian Giffari dan Suhardi ²⁰, serta Tian dan Fan. Contohnya, dukungan keluarga membantu kesuksesan karir insinyur keturunan Asia di Amerika Serikat.

d. Karakteristik individu yang adaptif terhadap perubahan

1) Fleksibilitas kognitif

Individu yang adaptif cenderung memiliki fleksibilitas tinggi yang memungkinkan untuk merubah pola pikir serta strategi agar sesuai dengan tuntutan lingkungan. Untuk menghadapi tantangan dan peluang dalam kehidupan sehari-hari kemampuan ini sangat penting.

2) Keterbukaan terhadap pengalaman baru

Keterbukaan terhadap pengalaman baru juga salah satu karakteristik dari individu yang adaptif. Mereka memiliki rasa ingin tahu yang tinggi dan mencari tantangan juga peluang sebagai ruang belajar dan berkembang. Perubahan justru dilihat sebagai kesempatan untuk bertumbuh, bukan lagi ancaman.

3) Resiliensi

Resiliensi tinggi juga dimiliki oleh individu yang adaptif, hal ini memungkinkan mereka bangkit dari kegagalan yang terjadi dan menghadapi adversitas lebih baik.

²⁰ Naufal Giffari and Fendy Suhariadi, "Pengaruh Social Support Terhadap Career Adaptability Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga," *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi* 6, no. 4 (2017): 64–77.

4) Regulasi emosi

Regulasi emosi banyak berperan, kemampuan ini membantu mengatasi stress dan kecemasan. Selain itu, dapat membantu untuk mengenali memahami dan mengelola emosi pribadi dan orang lain. Kemampuan regulasi emosi yang baik termasuk salah satu karakter utama yang memungkinkan tetap tenang dan fokus dalam situasi yang penuh tekanan.

5) Pola pikir pertumbuhan

Memiliki pola pikir pertumbuhan mendorong mereka terus belajar dan mengembangkan diri untuk menghadapi tantangan dan kegagalan. Kesalahan digunakan sebagai kesempatan untuk belajar, bukan diartikan sebagai ketidakmampuan.

6) Kemampuan pemecahan masalah yang kreatif

Dalam menghadapi masalah individu adaptif dapat melihat masalah dari berbagai sudut pandang, tidak terpaku pada pendekatan konvensional namun mengeksplorasi berbagai alternatif sehingga menghasilkan solusi.

7) Komunikasi efektif

Melalui komunikasi yang efektif individu adaptif mampu mengekspresikan ide dan perasaan dengan jelas serta mampu memahami perspektif orang lain. Hal ini membantu membangun jaringan, berkolaborasi dengan orang lain, dan mengelola konflik.

8) Manajemen waktu

Individu yang mampu mengelola waktu dan prioritas juga salah satu karakteristik individu adaptif. Karena hal ini dapat membantu mengorganisir tugas dengan efektif, menetapkan tujuan realistis, dan beradaptasi cepat terhadap perubahan.

9) Percaya diri

Rasa percaya diri yang sehat membantu mereka untuk berani mengambil resiko yang terukur dan mencoba hal-hal baru. Mereka percaya pada kemampuan mereka untuk dapat mengatasinya.

10) Kemampuan belajar dari pengalaman

Individu adaptif dapat mengintegrasikan Pelajaran dari pengalaman yang pernah didapat ke strategimereka saat ini.

11) Jaringan dukungan sosial

Jaringan social dapat menjadi sumber informasi, saran, dan peluang. Invidu adaptif juga mampu membangun dan mempertahankan hubungan positif dengan orang lain yang selanjutnya dapat memberikan dukungan emosional dan praktis.²¹

e. Career Adaptability pada era ekonomi gig

Perkembangan *gig economy* menjadikan model kerja semakin fleksibel, dimana individu bekerja secara mandiri atau berdasarkan proyek melalui platform digital tanpa keterikatan kontrak kerja formal. Ekonomi gig

²¹ O.P. Mulyana et al., *Adaptabilitas Karier Strategi Efektif Bagi Mahasiswa Di Era Modern*, ed. U.A. Izzati, CV Eureka Media Aksara (Purbalingga, 2024).

memberikan peluang bagi pekerja untuk menentukan waktu, jenis pekerjaan, dan klien sendiri, namun juga menimbulkan ketidakpastian pendapatan, minimnya jaminan sosial, serta tuntutan keterampilan yang terus berubah. Pekerja seperti penjahit desa yang bergerak di sektor gig menerima pesanan berbasis proyek menghadapi dinamika serupa, sehingga kemampuan beradaptasi terhadap perubahan menentukan keberlanjutan kariernya.²²

Career adaptability dipahami sebagai kesiapan dan kemampuan psikologis individu untuk menangani tugas perkembangan karier, transisi pekerjaan, serta kondisi ketidakpastian dunia kerja. Teori Savickas menekankan bahwa career adaptability mencakup empat dimensi utama: *career concern* (kepedulian terhadap masa depan karier), *career control* (kontrol atas pilihan karier), *career curiosity* (rasa ingin tahu dan eksplorasi peluang), dan *career confidence* (kepercayaan diri mengatasi hambatan karier). Individu dengan adaptabilitas tinggi lebih mampu mempersiapkan diri menghadapi perubahan.

Dalam konteks *gig economy*, *career adaptability* berperan penting karena pekerja harus secara proaktif menanggapi variasi permintaan pasar, ketidakpastian pendapatan, serta kompetisi. Misalnya, penjahit desa yang bekerja sebagai pekerja gig harus memiliki *career concern* untuk merencanakan perkembangan usaha, *career control* untuk mengambil keputusan terkait penetapan harga atau jenis jasa, *career curiosity* untuk mengeksplorasi peluang pasar baru, dan *career confidence* untuk menghadapi kegagalan atau persaingan. Pengembangan *career adaptability* pada pekerja gig telah dibuktikan berkontribusi positif terhadap keterlibatan kerja (*work engagement*)

²² Ode. Kamarudin and Arif, "EKONOMI GIG: PELUANG DAN TANTANGAN DI ERA KERJA FLEKSIBEL," *Currency: Jurnal Keuangan Dan Perbankan Syariah* Volume 03, no. 01 (2024): 362–73.

yang relevan dengan meningkatnya keterampilan menghadapi tuntutan pekerjaan dalam model kerja gig.²³

f. Pentingnya *Career Adaptability* dalam Dunia Kerja

Berikut merupakan temuan dari beberapa penelitian yang menunjukkan pentingnya *Career Adaptability* di dunia kerja:

1) Meningkatkan Kesiapan Kerja

Career adaptability berperan sebagai variabel penting yang memediasi atau mempengaruhi kesiapan kerja (*employability*) individu. Individu dengan adaptabilitas karier yang baik lebih siap untuk menghadapi tugas, transisi, dan tantangan yang muncul dalam kehidupan karier mereka.²⁴

2) Mengatasi Tantangan dan Perubahan di Dunia Kerja

Peningkatan kemampuan adaptabilitas karir membantu individu dalam mengatasi tantangan dan perubahan yang cepat di dunia kerja yang dinamis. Dalam konteks perubahan yang cepat, seperti di masa pandemi, *career adaptability* terbukti berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa.²⁵

3) Menurunkan Kecemasan Karir

Adaptabilitas karier memiliki peran penting dalam mengelola dan menurunkan kecemasan karier, terutama yang sering dialami oleh

²³ Muhammad H. G. W. Wijayanto and Rosita Endang Kusmaryani, "Pengaruh Career Adaptability Terhadap Work Engagement Pada Mitra Ojek Online," *Acta Psychologia* 4, no. 1 (2022): 140–47.

²⁴ Delvira Audi et al., "Career Adaptability Sebagai Mediator Pada Peran Future Time Perspective Terhadap Employability Mahasiswa Tingkat Akhir," *Jurnal Psikologi Malahayati* 7, no. 1 (2025): 182–95.

²⁵ Putu Aninditha Veera Lakshmi and Kenny Elmartha, "Pengaruh Career Adaptability Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pada Masa Pandemi," *Jurnal Ilmu Perilaku* 6, no. 1 (2022): 22–38.

mahasiswa tingkat akhir. Kesiapan psikologis ini membantu mereka menavigasi masa transisi dengan lebih baik.²⁶

2. *Adversity Quotient*

a. Definisi *Adversity Quotient*

Dalam kamus lengkap psikologi kecerdasan diartikan kemampuan menghadapi dan menyesuaikan diri terhadap situasi baru secara tepat dan efektif, kemampuan memahami pertalian-pertalian dan belajar dengan cepat sekali. *adversity* adalah kesulitan yang muncul dari berbagai aspek kehidupan seseorang atau masyarakat. Stoltz menjelaskan bahwa *Adversity Quotient* memberi tahu seberapa jauh anda mampu bertahan untuk menghadapi kesulitan, meramalkan siapa yang mampu mengatasi kesulitan, meramalkan siapa yang akan melampaui potensi kinerjanya, dan meramalkan siapa yang akan menyerah dan siapa yang akan bertahan.²⁷

Menurut Stoltz *Adversity Quotient* adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengatasi kesulitan dan mampu bertahan. *adversity quotient* dapat mengukur sejauh mana individu dapat bertahan untuk menghadapi kesulitan dan bagaimana kemampuan dalam mengatasinya. Selain itu juga menilai kapasitas individu dalam menghadapi kesulitan dan kondisi keterpurukan. Menilai apakah individu dapat melampaui ekspektasi terkait kinerja dan potensinya atau beresiko gagal. Terakhir, dapat menilai apakah individu akan bertahan atau memilih untuk menyerah.²⁸

²⁶ Syerlly Febrianti and Willy Tasdin, "Peran Career Adaptability Terhadap Career Anxiety Pada Mahasiswa Tingkat Akhir," *Jurnal Muara Medika Dan Psikologi Klinis* 03, no. 02 (2023): 91–100.

²⁷ Eko. Oktapiya Handita, *Religiusitas & Adversity Quotient Studi Kasus Jama'ah Majelis Zikir Az-Zikra Bogor* (Tangerang Selatan: Young Progressive Muslim, 2015). 25-26.

²⁸ Paul G. Stoltz, *Adversity Quotient Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*, ed. Yovita Hardiwati (Jakarta: PT Grasindo, 2000).

Dalam memahami *Adversity Quotient* Stoltz membentuk istilah pendakian yang diartikan dengan tujuan hidup ke depan. Untuk melanjutkan pendakian Stoltz merumuskan gunung dan tiga kategori respon terhadap tantangan yang ada. Pertama ada *Quitters* yaitu individu yang keluar, menghindari kewajiban, mundur, dan berhenti. Kedua *Campers* disebut sebagai orang yang berkemah, yaitu individu yang berhasil menanggapi tantangan namun telah menemukan zona nyaman sehingga berhenti bertumbuh, namun untuk mempertahankan pencapaiannya mereka harus melanjutkan pendakian. Ketiga *climber* merupakan pendaki atau pemikir yang selalu melihat kemungkinan dan tidak membiarkan hambatan seperti umur, jenis kelamin, ras, kecacatan (fisik atau mental) menghalanginya untuk bertumbuh.²⁹

b. Tingkatan *Adversity Quotient*

Terdapat tiga kategori respons dalam menghadapi tantangan:

1) *Quitters* (Mereka Yang Berhenti)

Quitters diartikan sebagai orang-orang yang berhenti. *Quitters* melakukan kehidupan dengan memilih jalan yang mudah, dan menyenangkan. Mereka cenderung tidak berani dalam mengambil resiko, meninggalkan impiannya, dan mengabaikan potensi yang mereka miliki. Dalam tempat kerja *quitters* bekerja sekedar untuk hidup dan tidak memberikan banyak sumbangan dalam pekerjaan.

²⁹ Paul G. Stoltz, *Adversity Quotient Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*, ed. Yovita Hardiwati (Jakarta: PT Grasindo, 2000).

2) *Campers* (Mereka Yang Berkemah)

Kelompok kedua *Campers* juga dikenal *satisficer*, yaitu orang-orang yang berkemah. *Campers* lebih berani dalam menghadapi tantangan hidup, mereka telah mencapai tingkatan tertentu. *Campers* merasa cukup dengan hal yang sudah dicapai dan mengorbankan kemungkinan untuk mengalami apa yang mungkin terjadi. Dalam dunia kerja *campers* menunjukkan sejumlah inisiatif, sedikit semangat, dan beberapa usaha. Mereka mengerjakan apa yang perlu dikerjakan dan tidak mengambil resiko untuk dipecat.

3) *Climbers* (Para Pendaki)

Climbers merupakan si pendaki sebutan dari Stoltz untuk individu yang dapat memikirkan kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi tanpa menghiraukan apakah akan berujung pada kerugian atau keuntungan. *Climbers* selalu ingin untuk terus maju dan tidak membiarkan umur, jenis kelamin, ras, cacat fisik atau mental, atau hambatan lainnya menghalangi pendakiannya. *Climbers* menyambut baik tantangan dan memiliki pemahaman bahwa ada hal mendesak yang harus segera diselesaikan. Mereka dapat memotivasi diri sendiri, semangat yang tinggi, dan berjuang untuk mendapat yang terbaik.

c. Dimensi *Adversity Quotient*

Stoltz membagi *Adversity Quotient* menjadi empat dimensi, biasa disingkat sebagai CO2RE dan merupakan indikator yang dapat

menggambarkan bagaimana individu merespon kesulitan.³⁰ Dimensi *Adversity Quotient* adalah:

1) *Control*

Control atau kendali mengukur dua hal, pertama sejauh mana individu mampu mengendalikan dan mempengaruhi situasi sulit secara positif, kedua sejauh mana individu yakin untuk mengatasi situasi sulit.

2) *Origin & ownership*

Origin atau asal-usul yaitu persepsi individu terhadap asal usul kesulitan yang dihadapi. Sedangkan *ownership* atau pengakuan yakni pengakuan terhadap akibat dari masalah yang timbul. Dimensi ini mengukur sejauh mana individu dapat menemukan penyebab dari kesulitan dengan tepat dan sejauh mana individu mengakui juga bertanggung jawab atas suatu kesulitan tersebut.

3) *Reach*

Reach atau jangkauan mengukur sejauh mana individu mampu membatasi suatu kesulitan agar tidak menjangkau bagian-bagian kehidupan yang lain.

4) *Endurance*

Endurance atau daya tahan mengukur dua hal, yaitu seberapa lama individu menganggap kesulitan berlangsung dan seberapa lama penyebab kesulitan itu berlangsung.

d. Faktor-faktor *Adversity Quotient*

³⁰ Dluha, Suminar, and Hendriyani, "Pengaruh Adversity Quotient Dan Dukungan Sosial Terhadap Adaptabilitas Karir Siswa Di SMK ' X ' Gresik (2020)."

Dalam mencapai kesuksesan kemampuan untuk bertahan saat berada dalam kesulitan terdapat beberapa faktor, diantaranya:³¹

1) Kinerja

Kinerja merupakan bagian diri yang tampak secara langsung melalui kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi tuntutan lingkungan. Karena menjadi hasil yang paling terlihat, kinerja sering dijadikan dasar penilaian, seperti dalam pekerjaan, akademik, maupun hubungan sosial. Namun, kinerja bukanlah sesuatu yang berdiri sendiri.

2) Bakat

Cabang pertama merujuk pada apa yang disebut sebagai *faktor resume*, yaitu keterampilan, kompetensi, pengalaman, serta pengetahuan yang dimiliki individu. Gabungan dari pengetahuan dan kemampuan ini sering dipandang sebagai bakat. Pelatihan dan pendidikan umumnya berfokus pada pengembangan aspek ini. Namun, kemampuan saja tidak cukup untuk menentukan keberhasilan seseorang.

3) Kemauan

individu juga perlu memiliki *faktor hasrat*, yaitu motivasi internal yang mencakup antusiasme, dorongan, minat, dan ambisi untuk mencapai tujuan. Seseorang dapat memiliki kemampuan tinggi, tetapi tanpa hasrat untuk berkembang, potensi tersebut tidak akan optimal. Hasrat berperan sebagai penggerak utama yang membuat individu tetap bertahan dan berupaya meskipun menghadapi tantangan.

³¹ Paul G. Stoltz, *Adversity Quotient Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*, ed. Yovita Hardiwati (Jakarta: PT Grasindo, 2000).

4) Kecerdasan

Kecerdasan sering dipahami secara tradisional sebagai kemampuan yang diukur melalui skor IQ, nilai akademik, atau tes standar. Namun, penelitian lebih lanjut, salah satunya oleh Howard Gardner dari Harvard University, menunjukkan bahwa kecerdasan memiliki berbagai bentuk, seperti linguistik, logika-matematis, spasial, kinestetik, musikal, interpersonal, dan intrapersonal. Setiap individu memiliki seluruh bentuk kecerdasan tersebut dalam kadar yang berbeda, dan biasanya terdapat satu atau beberapa bentuk yang lebih dominan. Dominasi kecerdasan tertentu dapat mempengaruhi pilihan karir, bidang studi, serta minat seseorang. Terlepas dari bentuk kecerdasan mana yang lebih kuat, kecerdasan tetap menjadi aspek yang berperan dalam pencapaian keberhasilan.

5) Kesehatan

Kondisi kesehatan emosional dan fisik turut mempengaruhi kemampuan individu dalam mencapai keberhasilan. Ketika seseorang berada dalam kondisi sakit atau kelelahan, energi dan perhatian akan lebih banyak tersita untuk menjaga diri, sehingga pencapaian tujuan menjadi terhambat. Sebaliknya, tubuh dan emosi yang sehat dapat mendukung seseorang untuk tetap fokus, berdaya, dan mampu menghadapi tantangan dengan lebih efektif.

6) Karakter

Karakter menjadi salah satu aspek penting dalam pembentukan diri, sebagaimana banyak dibahas dalam karya-karya Stephen Covey,

William Bennett, dan sejumlah pemikir lainnya. Sejak masa Aristoteles hingga berbagai ajaran moral keagamaan, karakter dipandang sebagai dasar kehidupan bermasyarakat. Nilai-nilai seperti kejujuran, keadilan, integritas, kebijaksanaan, kebaikan, keberanian, dan kedermawanan merupakan prinsip yang mendukung seseorang untuk meraih keberhasilan sekaligus menjaga hubungan yang harmonis dalam lingkungan sosial.

7) Genetika

Terdapat temuan dalam suatu kajian yang dilakukan terhadap anak kembar menunjukkan bahwa mereka memiliki kesamaan dalam hal makanan, gerak-gerik, perilaku, karir, pasangan hidup (nama yang sama), musik, pakaian, hobi, minyak wangi, yang terlihat identik. Dari kajian ini dibuktikan bahwa sebagian besar hal yang kita anggap pilihan dipengaruhi juga oleh genetika. Dalam penelitian lain memperlihatkan suasana hati dan tingkat kecemasan memiliki kaitan genetis.

8) Pendidikan

Sama seperti genetika, pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kecerdasan, seperti pembentukan kebiasaan yang sehat, perkembangan watak, keterampilan, Hasrat, dan kinerja yang dihasilkan.

9) Keyakinan

Faktor terakhir yakni keyakinan, dalam sejarah tercatat diantara para pemimpin bisnis dan politik pada era akhir tahun 90-an adanya keyakinan yang mendalam dan mantap terhadap sesuatu yang lebih besar daripada terhadap dirinya sendiri. Penelitian Herbert Benson yang memelopori riset keyakinan dalam kesehatan seseorang mengatakan

berdoa akan mempengaruhi epinefrin dan hormon kortikosteroid pemicu stress yang kemudian akan menurunkan tekanan darah serta membuat detak jantung dan pernapasan lebih santai. Dalam konteks penelitian ini, subjek yang beragama Islam meyakini bahwa setiap kesulitan memiliki jalan keluar, sehingga keyakinan tersebut berkontribusi dalam menumbuhkan sikap tidak mudah putus asa dan mendukung kemampuan individu untuk bertahan serta mengelola kesulitan

e. Pentingnya *Adversity Quotient* pada era ekonomi gig

Adversity Quotient adalah kemampuan psikologis individu untuk menghadapi, mengelola, dan bangkit dari situasi sulit serta tantangan dalam karier dan kehidupan sehari-hari. Dalam konteks pekerjaan, *adversity quotient* berperan sebagai indikator ketahanan dan kapasitas untuk bertahan dalam kondisi penuh ketidakpastian, perubahan cepat, dan hambatan yang tidak terduga. Penelitian tentang *adversity quotient* menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat *adversity quotient* tinggi cenderung mampu menyesuaikan diri dengan tekanan kerja, mengambil langkah proaktif dalam menghadapi hambatan, dan mengubah kesulitan menjadi peluang dimensi yang sangat penting dalam lingkungan kerja yang dinamis seperti ekonomi gig. Misalnya, penelitian pada populasi pekerja mahasiswa menunjukkan hubungan positif antara *adversity quotient* dan kemampuan adaptasi kerja serta penciptaan solusi terhadap hambatan pekerjaan.³²

Era ekonomi gig menempatkan pekerja di posisi di mana ketidakpastian pendapatan, persaingan pasar, dan tuntutan keterampilan yang cepat berubah

³² Kezia Ayu Teena et al., "Rise from Challenges : Adversity Quotient and Career Adaptability" *International Conference on Psychology and Education (ICPE)* 4, no. 1 (2025): 1–10.

menjadi realitas sehari-hari. Bagi penjahit desa yang beroperasi sebagai pekerja gig menerima pesanan berdasarkan proyek, berinteraksi dengan pelanggan secara langsung *adversity quotient* menjadi kapasitas penting yang memengaruhi bagaimana mereka merespons tantangan itu secara efektif. Individu dengan *adversity quotient* tinggi mampu memanfaatkan pengalaman sulit sebagai pembelajaran sekaligus meningkatkan strategi untuk menjaga keberlanjutan usaha mereka, misalnya ketika menghadapi penurunan pesanan, persaingan harga, atau perubahan preferensi konsumen.

Dengan demikian, pengembangan *adversity quotient* menjadi aspek penting dalam menunjang keberhasilan pekerja gig seperti penjahit desa untuk tidak hanya bertahan dari tantangan, tetapi juga memaksimalkan peluang ekonomi dan memperkuat ketahanan karier dalam era ekonomi gig yang dinamis.

f. Faktor yang dipengaruhi *Adversity Quotient*

Terdapat beberapa faktor yang dipengaruhi oleh *adversity quotient* diantaranya³³:

1) Daya Saing

Individu yang merespon kesulitan dengan cara lebih optimis diperkirakan bersikap lebih agresif dan berani mengambil lebih banyak resiko, individu yang lebih pesimis cenderung bersikap pasif dan berhati-hati. Individu yang menunjukkan respons konstruktif terhadap kesulitan cenderung lebih adaptif dan efektif dalam mempertahankan sumber daya vital seperti energi, fokus, dan motivasi, yang diperlukan untuk mencapai

³³ Paul G. Stoltz, *Adversity Quotient Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*, ed. Yovita Hardiwati (Jakarta: PT Grasindo, 2000).

keberhasilan dalam lingkungan yang kompetitif. Sebaliknya, reaksi yang destruktif terhadap tantangan dapat mengakibatkan penurunan energi atau peningkatan kecenderungan untuk berhenti berusaha.

2) Produktivitas

Penelitian empiris yang dilakukan di berbagai perusahaan menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif antara respons destruktif terhadap kesulitan dan tingkat produktivitas. Individu yang merespons kesulitan secara destruktif cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih rendah dibandingkan rekan kerja mereka.

3) Motivasi

Penelitian pada perusahaan farmasi yang mengurutkan karyawan berdasarkan motivasi mereka yang terlihat. Kemudian diukur tingkat *adversity quotient* didapatkan hasil berdasarkan pekerjaan harian maupun jangka panjang individu yang memiliki *adversity quotient* tinggi adalah individu yang paling memiliki motivasi.

4) Mengambil Resiko

Dikutip dari buku Stoltz, telah dibuktikan oleh Satterfield dan Seligman, individu yang merespon kesulitan secara konstruktif bersedia mengambil lebih banyak resiko.

5) Perbaikan

Dalam pengukuran kinerja dan *adversity quotient* pada perenang Stoltz menemukan bahwa individu yang memiliki *adversity quotient* tinggi lebih baik dalam melakukan perbaikan.

6) Ketekunan

Ketekunan merupakan kemampuan untuk terus berusaha walaupun dihadapkan pada kemunduran dan kegagalan. Dikutip dari buku Stoltz, penelitian yang dilakukan Seligman membuktikan bahwa penjual, kadet militer, mahasiswa, dan tim olahraga yang merespon kesulitan dengan baik dapat pulih dari kekalahan dan mampu terus bertahan.

7) Belajar

Penelitian membuktikan anak-anak yang memiliki respon pesimis terhadap kesulitan tidak banyak belajar dan berprestasi jika dibandingkan dengan anak-anak yang memiliki pola optimis.

8) Merangkul Perubahan

Bagi mayoritas individu perubahan dalam pekerjaan membuat kewalahan. Perubahan dilihat sebagai ancaman tetap yang jangkauannya jauh dan berada di luar kendali. Individu yang memeluk perubahan cenderung merespon perubahan secara konstruktif dengan memanfaatkannya untuk memperkuat niat. Individu tersebut juga dapat merespon dengan merubah kesulitan menjadi peluang.

B. Pengaruh *Adversity Quotient* terhadap *Career Adaptability*

Dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang fluktuatif diperlukan kemampuan adaptasi. *Career Adaptability* merupakan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap tuntutan karir yang dinamis. Konsep ini mencakup kemampuan dalam merencanakan karir secara matang, mengambil keputusan strategis, mengeksplorasi peluang kerja, serta membangun keyakinan diri dalam menghadapi ketidakpastian masa

depan.³⁴ *Adversity quotient* adalah konsep relatif baru yang membantu dalam mengembangkan dan memahami wawasan tentang semua bidang kesuksesan. Penerapannya hampir di setiap bidang kehidupan, misalnya, hubungan interpersonal dan hubungan intrapersonal, lintas budaya, masyarakat dan komunitas.³⁵ *Adversity quotient* mengukur kemampuan seseorang, untuk menghadapi masalah hidup.³⁶ *Adversity quotient* juga membantu individu untuk mengidentifikasi tantangan yang muncul sehingga mengembangkan kemampuan adaptasi agar mereka dapat melakukan kendali dalam menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan.³⁷

Menurut Priskila *career adaptability* merupakan kemampuan individu untuk mencapai karirnya, kemampuan tersebut dapat didukung oleh kecerdasan untuk menghadapi setiap tantangan yaitu *adversity quotient*. Didukung dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *adversity quotient* dan *career adaptability*.³⁸ Sejalan dengan penilitan yang dilakukan oleh Sawitri dan Pertiwi yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *adversity intelligence* dan adaptabilitas karir, semakin tinggi *adversity intelligence*, maka semakin tinggi adaptabilitas karir yang dimiliki.³⁹

³⁴ Nurma Milatina, Rahmat Aziz, and Indah Aminatuz Zuhriyah, "Adversity Quotient, Religious Spirituality, and Career Adaptability: An Empirical Study on Masters Students of Islamic Religious Education," *Edu Consilium: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Pendidikan Islam* 6, no. 2 (2025): 23–36.

³⁵ Swati Saxena and Banupriya Rathore, "Adversity Quotient as Determining Factor of Mental Health and Professional Quality of Life Among Healthcare Professionals: A Systematic Review," *Ann Neurosci* 32, no. 1 (2025): 58–65.

³⁶ Indah Putri and Desi Dina Nurwidawati, "The Relationship between Adversity Quotient and Job Stress in Employees of PT.X," *Jurnal Penelitian Psikologi* 10 (2023): 860–75.

³⁷ Alvin Sholihah, Maryam Eryandra, "Career Adaptability of Retail Organization Employees in Terms of Adversity Quotient," *Diversita* 10, no. 1 (2024): 54–62.

³⁸ Priskila Theresia Novianty, "Hubungan Adversity Quotient Dan Career Adaptability Pada Karyawan Fresh Graduate," *UNIVERSITAS GUNADARMA FAKULTAS PSIKOLOGI*, n.d.

³⁹ Rahma Zahidah Pertiwi and Dian Ratna Sawitri, "Hubungan Antara Adversity Intelligence Dan Adaptabilitas Karir Pada Mahasiswa Departemen Teknologi Industri Sekolah Vokasi Tahun Ketiga," *Jurnal Empati* 12 (2023): 103–11.

Kemampuan *career adaptability* yang tinggi dinilai sebagai kemampuan eksplorasi diri dalam berbagai kemungkinan opsi dalam pekerjaan ketika *career adaptability* dipersepsikan rendah membuat karyawan menjadi tidak mengeksplorasi diri.⁴⁰ Individu yang memiliki *career adaptability* tinggi mampu mengembangkan sikap positif dan optimis pada masa depan, mampu mengendalikan diri dalam berbagai kondisi, memiliki keingintahuan tinggi untuk mengembangkan kemampuan, dan memiliki kepercayaan diri yang tinggi.⁴¹

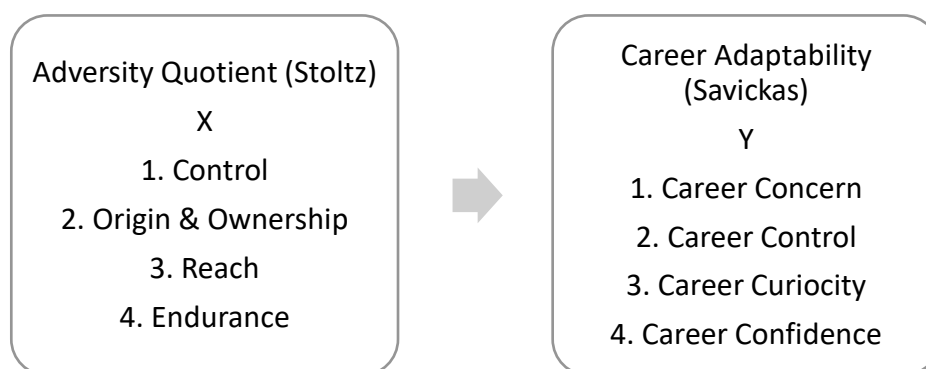
Aspek *adversity quotient* yang mencakup kendali, pengakuan, ketercapaian dan daya tahan berkontribusi dalam menentukan kemampuan mereka untuk tetap bertahan di tempat kerja. Partisipan yang memiliki *adversity quotient* tinggi menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam mengelola tekanan kerja, menjaga tanggung jawab dan mempertahankan kinerja yang optimal. Sebaliknya, partisipan dengan *adversity quotient* yang lebih rendah cenderung lebih rentan terhadap tekanan, tetapi tetap berusaha menyelesaikan tugas mereka.⁴²

⁴⁰ Sekar Hanum Parihaningnrum and Herison Pandapotan Purba, "Career Adaptability Dan Job Hopping Intention: Peran Career Satisfaction Di PekerjaGenerasi Y," *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental* 1, no. 1 (2021): 883–91.

⁴¹ Sholihah, Maryam Eryandra, "Career Adaptability of Retail Organization Employees in Terms of Adversity Quotient", *Diversita* 10, no. 1 (2024): 54–62.

⁴² Naufal Ade Darmansyah and Reny Yunnitasari, "Adversity Quotient Quitters Pada Karyawan Generasi Z Di PT Gramedia Asri Media Yogyakarta," *Psikosains: Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Psikologi* 20, no. 1 (n.d.): 52–60.

C. Kerangka Berpikir



Terdapat dua variabel pada penelitian ini yaitu, *Adversity Quotient* (X) dan *Career Adaptability* (Y). Berangkat dari asumsi bahwa kemampuan individu dalam menghadapi kesulitan, yang dikonseptualisasikan sebagai *adversity quotient*, berperan penting dalam membentuk kapasitas adaptasi karir atau *career adaptability*. *Adversity quotient* meliputi aspek *control*, *origin and ownership*, *reach*, serta *endurance*, yang bersama-sama mempengaruhi respons kognitif dan perilaku individu saat menghadapi tantangan. *Career Adaptability* mengandung dimensi *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence*.

Dalam konteks pekerja gig penjahit di Desa Tritunggal yang bekerja berdasarkan upah per potong dengan pendapatan tidak stabil dan tuntutan pekerjaan yang berubah-ubah kemampuan mengendalikan respons emosional dan tindakan saat menghadapi masalah membantu dalam pengambilan keputusan karir, kesediaan untuk bertanggung jawab mendorong peningkatan kepercayaan diri, pembatasan jangkauan dampak masalah menjaga perencanaan masa depan tetap terlaksana, dan ketahanan jangka panjang memungkinkan eksplorasi keterampilan serta peluang baru. Oleh karena itu, peneliti memandang *Adversity Quotient* sebagai variabel penentu yang berpengaruh

positif terhadap *Career Adaptability*; semakin tinggi *Adversity Quotient* yang dimiliki penjahit, semakin besar kemungkinan mereka mengembangkan adaptabilitas karir yang mendukung keberlangsungan dan pengembangan profesinya.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian yaitu jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian. Terdapat dua jenis hipotesis ditinjau dari operasi rumusannya pertama, hipotesis nol atau hipotesis nihil biasa dituliskan dengan “Ho” adalah hipotesis yang meniadakan hubungan sebab akibat antar variabel. Kedua, hipotesis alternatif atau hipotesis kerja ditulis dengan “Ha” yakni hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antar variabel.⁴³ Berdasarkan masalah yang sudah dirumuskan, penelitian ini menggunakan hipotesis dua arah. Maka hipotesis yang diajukan dari penelitian ini adalah:

Ha : Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Adversity Quotient* terhadap *Career Adaptability* pada Pekerja Gig Penjahit di Desa Tritunggal.

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Adversity Quotient* terhadap *Career Adaptability* pada Pekerja Gig Penjahit di Desa Tritunggal.

⁴³ Roni Priyanda et al., *Title Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Sukoharjo: CV. Pradina Pustaka Grup, 2022).