

**HUBUNGAN *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP  
KEMATANGAN KARIR MAHASISWA PADA MASA  
PANDEMI COVID-19**

**SKRIPSI**



Oleh

Nahwa Adiba

18320259

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
JURUSAN PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2022**

**HUBUNGAN *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP  
KEMATANGAN KARIR MAHASISWA PADA MASA  
PANDEMI COVID-19**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Program Studi Psikologi, Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi  
dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia, Untuk Memenuhi Sebagian  
Persyaratan Guna Memperoleh Derajat Sarjana S1 Psikologi**



Oleh

Nahwa Adiba

18320259

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
JURUSAN PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2022**

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul:

### **HUBUNGAN *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP KEMATANGAN KARIR MAHASISWA PADA MASA PANDEMI COVID-19**

Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi  
Psikologi,

Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya,  
Universitas Islam Indonesia,

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Derajat  
Sarjana S1 Psikologi



Dewan Penguji

Tanda Tangan

1.

\_\_\_\_\_

2.

\_\_\_\_\_

3.

\_\_\_\_\_

### PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Nahwa Adiba  
No. Mahasiswa : 18320259  
Program Studi : Psikologi  
Jurusan : Psikologi  
Judul Skripsi : Hubungan *Adversity Quotient* terhadap  
Kematangan Karir Mahasiswa pada Masa Pandemi  
Covid-19

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa :

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi, saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia. Oleh karena itu, saya menyatakan dengan tegas bahwa skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila di kemudian hari setelah saya lulus dari Prodi Psikologi, Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku dan ditetapkan oleh Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 14 Maret 2022

Yang Menyatakan,



Nahwa Adiba

## HALAMAN PERSEMBAHAN



Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur bagi Allah SWT. yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Shalawat serta salam kepada junjungan Nabi besar, Nabi Muhammad SAW.

Karya tulis ini penulis persembahkan untuk:

### **Allah SWT**

Segala Puji dan syukur tak terhingga atas nikmat, berkah, dan pertolongan yang senantiasa dilimpahkan-Nya.

### **Ibu Emy Fatmawati dan Bapak DR. Ibnu Oizam, M.Si.**

Terima kasih atas segala kasih sayang serta do'a yang tidak pernah putus hingga penulis sampai pada titik ini.

### **Adnalia Farha dan Salis Elsafira**

Terima kasih kepada kedua adik penulis atas dukungan serta do'a yang diberikan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

### **Nahwa Adiba**

Terima kasih sudah bekerja keras, tidak menyerah dan bersedia untuk terus memperbaiki kesalahan.

## HALAMAN MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*“Sesungguhnya hanya orang-orang yang bersabarlah yang  
disempurnakan pahalanya tanpa batas”*

(QS. Az-Zumar : 10)

*“Janganlah engkau bersedih hati, sesungguhnya Allah bersama kita.”*

(QS. At-Taubah : 40)

*“Ilmu tanpa amal ialah kegilaan, dan amal tanpa ilmu ialah kesia-siaan.”*

(Imam Syaf'i)

## UCAPAN TERIMA KASIH



### *Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah hirabbilalamin. Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Shalawat dan salam tak lupa selalu dicurahkan kepada junjungan Nabi besar, Nabi Muhammad SAW, yang membawa umatnya dari zaman kegelapan hingga terang benderang. Atas ridha-Nya, serta diiringi dengan usaha, dan doa orangtua, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata 1 pada Program Studi Psikologi Universitas Islam Indonesia. Selama proses penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, dukungan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Fuad Nashori, H.,S.Psi., M.Si., Psi. selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Resnia Novitasari, S.Psi., M.A. selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
3. Ibu Fitri Ayu Kusumaningrum, S.Psi., M.A. selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih atas bimbingan, arahan, nasihat, dan kesabaran selama proses mengerjakan skripsi sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Rina Mulyati S.Psi., M.Si., Psikolog. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing selama menjalani studi di kampus ini.
5. Dosen penguji skripsi, terima kasih untuk saran, arahan, dan nasihat yang telah diberikan kepada penulis.
6. Segenap dosen Prodi Psikologi di Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, terima kasih atas ilmu dan pengalaman ilmu yang telah diberikan kepada penulis selama berkuliah di kampus ini.

Semoga menjadi ilmu yang berkah dan bermanfaat.

7. Segenap karyawan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya yang telah banyak menolong penulis dalam berbagai hal yang berkaitan dengan akademik selama penulis berkuliah hingga sampai ke tahap penyelesaian tugas akhir skripsi ini.
8. Seluruh partisipan penelitian yang telah bersedia berpartisipasi, terima kasih karena telah bersedia berpartisipasi dalam menjadi responden penelitian ini.
9. Kedua orangtua tercinta yang senantiasa memberikan kasih sayang, dukungan, serta doa yang tidak pernah putus untuk penulis, sehingga tugas akhir ini dapat diselesaikan.
10. Kedua adik penulis, Ana dan Fira, yang sangat penulis sayangi, terimakasih atas dukungan dan kehangatan yang selama ini senantiasa menemani penulis membuat tugas akhir skripsi.
11. Teman dekat sekaligus tetangga penulis, Anggi, terimakasih atas waktu, dukungan, keceriaan, dan nasihat serta kesediannya menjadi tempat berkeluh kesah penulis selama kurang lebih delapan tahun pertemanan sejak memasuki masa SMA hingga saat ini.
12. Teman-teman grup InsyaAllah kuat, Audifa, Bella, Icha, dan Sisi, yang selalu memberi motivasi dan tempat bagi penulis untuk berbagi cerita serta memberikan dukungan sejak awal masa perkuliahan hingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini.
13. Teman-Teman grup Keluarga Cemara, Debi, Rachel, dan Adel, yang telah memberikan motivasi, keceriaan, dukungan, dan tempat bagi penulis untuk berbagi cerita berharga.
14. Teman-Teman grup InsyaAllah Sidang Maret, Annisyapn dan Anin yang telah sama-sama berjuang menjalani proses pembuatan skripsi dan selalu berbagi informasi serta ilmu yang bermanfaat terkait skripsi kepada penulis.

15. Teman-teman seperjuangan, Fani, Jasmine, dan Umi, yang telah memberikan dukungan dan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
16. Teman-teman Psikologi Angkatan 2018 atas kebersamaannya dalam menjalani studi di kampus ini.
17. Teman-Teman kelas SMA, Alissa, Audy, Mellody, Danis, Mukti, Momo, dll, yang telah senantiasa bersedia berbagi keceriaan, cerita, dan waktu yang berharga untuk berkumpul bersama selama penulis menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

Yogyakarta, 14 Maret 2022



Nahwa Adiba

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN COVER .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>UCAPAN TERIMAKASIH.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENGANTAR.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah Penelitian.....	2
B. Rumusan Masalah Penelitian .....	11
C. Tujuan Penelitian .....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>13</b>
A. Kematangan Karir .....	13
1. Definisi Kematangan Karir .....	13
2. Aspek dan Dimensi Kematangan Karir.....	14
3. Faktor-faktor Kematangan Karir.....	16
B. <i>Adversity Quotient</i> .....	21
1. Definisi <i>Adversity Quotient</i> .....	21
2. Aspek dan Dimensi <i>Adversity Quotient</i> .....	22
C. Kerangka Konseptual Hubungan <i>Adversity Quotient</i> terhadap Kematangan Karir Mahasiswa .....	24
D. Hipotesis Penelitian.....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
A. Desain Penelitian.....	29

B. Subjek Penelitian.....	30
C. Pengukuran.....	30
1. Skala Kematangan Karir .....	30
2. Skala <i>Adversity Quotient</i> .....	31
D. Prosedur Penelitian.....	32
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>
A. Deskripsi Subjek Penelitian .....	35
B. Deskripsi Data Penelitian.....	36
C. Uji Asumsi Data Penelitian.....	38
1. Uji Normalitas.....	38
2. Uji Linearitas.....	39
D. Uji Hipotesis Data Penelitian.....	39
E. Uji Analisis Data Tambahan .....	41
1. Interkorelasi Aspek-Aspek <i>Adversity Quotient</i> dengan Kematangan Karir .....	41
2. Uji Korelasi berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
3. Uji Beda Kematangan Karir Ditinjau dari Jenis Kelamin.....	42
4. Uji Korelasi berdasarkan Jenjang Semester .....	43
5. Uji Beda Kematangan Karir Ditinjau dari Jenjang Semester.....	44
6. Uji Korelasi berdasarkan Pengalaman Magang/Pelatihan .....	44
7. Uji Beda Kematangan Karir Ditinjau dari Pengalaman Magang/Pelatihan.....	45
8. Uji Korelasi berdasarkan Arahan Karir dari Orangtua.....	46
9. Uji Beda Kematangan Karir Ditinjau dari Arahan Karir Orangtua.....	46
F. Pembahasan Hasil Penelitian .....	47
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>58</b>
A. Kesimpulan .....	58
B. Saran.....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>60</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>66</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Persebaran Butir <i>CMI Screening Form S</i> .....	30
Tabel 2 Persebaran Butir <i>Adversity Quotient Scale</i> .....	31
Tabel 3 Deskripsi Subjek Penelitian .....	35
Tabel 4 Deskripsi Data Penelitian.....	36
Tabel 5 Norma Kategorisasi.....	36
Tabel 6 Kategorisasi Subjek Variabel Kematangan Karir .....	37
Tabel 7 Kategorisasi Subjek Variabel <i>Adversity Quotient</i> .....	37
Tabel 8 Hasil Uji Normalitas .....	38
Tabel 9 Hasil Uji Linearitas .....	39
Tabel 10 Hasil Uji Korelasi <i>Adversity Quotient</i> dengan Kematangan Karir .....	40
Tabel 11 Hasil Interkorelasi Aspek-Aspek <i>Adversity Quotient</i> dengan Kematangan Karir .....	41
Tabel 12 Hasil Uji Korelasi berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
Tabel 13 Hasil Uji Beda Kematangan Karir Ditinjau dari Jenis Kelamin .....	42
Tabel 14 Hasil Uji Korelasi berdasarkan Jenjang Semester .....	43
Tabel 15 Hasil Uji Beda Kematangan Karir Ditinjau dari Jenjang Semester .....	44
Tabel 16 Hasil Uji Korelasi berdasarkan Pengalaman Magang/Pelatihan.....	44
Tabel 17 Hasil Uji Beda Kematangan Karir Ditinjau dari PengalamanMagang/Pelatihan .....	45
Tabel 18 Hasil Uji Korelasi berdasarkan Arahan Karir dari Orangtua .....	46
Tabel 19 Hasil Uji Beda Kematangan Karir Ditinjau dari Arahan Karir Orangtua.....	46

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Kematangan Karir dan <i>Adversity Quotient</i> .....	67
Lampiran 2. Tabulasi Data.....	80
Lampiran 3. Data Induk Penelitian .....	87
Lampiran 4. Reliabilitas dan Diskriminasi Aitem.....	91
Lampiran 5. Deskripsi Data Penelitian .....	94
Lampiran 6. Uji Asumsi.....	98
Lampiran 7. Uji Hipotesis .....	100
Lampiran 8. Analisis Tambahan .....	102
Lampiran 9. Tautan/Link Data Kasar Penelitian.....	111

## **Hubungan *Adversity Quotient* terhadap Kematangan Karir Mahasiswa pada Masa Pandemi Covid-19**

Nahwa Adiba  
Fitri Ayu  
Kusumaningrum

### **INTISARI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *adversity quotient* terhadap kematangan karir mahasiswa pada masa pandemi Covid-19. Jumlah responden penelitian ini sebanyak 120 mahasiswa berusia 18-23 tahun di segala jenjang semester. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Career Maturity Inventory Screening Form S* (Savickas & Porfeli, 2011) dan *Adversity Quotient Scale* (Matore, et al., 2020). Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *adversity quotient* dan kematangan karir pada mahasiswa. Nilai koefien korelasi yang didapat  $r = 0,266$  dan  $p = 0,002$  ( $p < 0,005$ ). Hal tersebut menandakan bahwa semakin tinggi tingkat *adversity quotient* maka semakin tinggi kematangan karir yang dimiliki. Begitupun sebaliknya, jika semakin rendah tingkat *adversity quotient* maka semakin rendah kematangan karir yang dimiliki. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima.

**Kata kunci** : *Adversity quotient*, kematangan karir, mahasiswa

# **BAB I**

## **PENGANTAR**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Karir merupakan suatu rangkaian pengalaman pekerjaan individu selama jangka waktu tertentu yang meliputi nilai, perilaku, motivasi, dan sikap individu. Selaras dengan pernyataan tersebut, (Arthur, Hall, & Lawrence, 2010) menyatakan bahwa karir adalah urutan pekerjaan yang berkembang atas pengalaman kerja individu dari waktu ke waktu. Di samping itu, karir dapat disebut sebagai deretan alur pekerjaan yang telah dicapai individu selama jangka waktu tertentu, mencakup nilai, perilaku, motivasi, dan sikap individu (Rawi, et al., 2021).

Kematangan karir adalah seberapa siap individu, baik dalam segi psikososial maupun sumber daya, menghadapi tugas perkembangan karir yang berhubungan dengan adaptasi dalam pembuatan keputusan karir dan pilihan pekerjaan yang realistis. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat (Super, 1957) yang mendefinisikan kematangan karir sebagai kesiapan individu dalam menghadapi tugas-tugas perkembangan kejuruan yang berhubungan dengan pembuatan keputusan karir. Kematangan karir juga merupakan kesiapan individu dalam melalui tugas-tugas perkembangan karir yang berhubungan dengan pembuatan keputusan karir (Super, 1990). Selain itu, Savickas (2005) menyebutkan bahwa kematangan karir terdiri dari kemampuan adaptasi karir yang mencirikan kesiapan psikososial individu dan sumber daya untuk mengatasi tugas pengembangan kejuruan saat ini dan masa depan, transisi pekerjaan, serta trauma

kerja yang dapat meningkatkan individu dalam membuat keputusan karir dan pilihan pekerjaan yang realistis.

Mahasiswa termasuk ke dalam tahap peralihan dewasa. Tugas utama mahasiswa sebagai peralihan dewasa yaitu melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi, merencanakan karir, dan bekerja. Untuk dapat mencapai hal tersebut, mahasiswa memerlukan adanya kematangan karir. Menurut (Papalia & Feldman, 2014), tugas perkembangan peralihan dewasa adalah melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi, merencanakan karir, dan bekerja. Selain itu, menurut teori *A Life-Span Model of Cognitive Development* milik Schaie, peralihan dewasa memasuki fase *achieving stage* atau fase di mana individu memanfaatkan pemahaman dan keterampilan yang dimiliki untuk menggapai cita-cita, yaitu karir (Papalia & Feldman, 2014). Dalam mencapai tugas-tugas perkembangan tersebut, mahasiswa memerlukan adanya kematangan karir (Ainayya & Herdajani, 2021).

Fakta menunjukkan bahwa tingkat kematangan karir mahasiswa di Indonesia masih rendah. Hal ini dibuktikan melalui hasil wawancara penelitian (Ainayya & Herdajani, 2021) yang menyebutkan dari 15 orang mahasiswa dengan rentang usia 21-22 tahun di jurusan komunikasi Universitas X Jakarta, tiga orang sudah memiliki kematangan karir (yakin dengan karir yang dituju), namun 12 orang lainnya belum memiliki kematangan karir (belum menemukan karir yang dituju). Selain itu, hasil penelitian (Subhan et al., 2019) menunjukkan bahwa 28 dari 50 mahasiswa Prodi Ekonomi di salah satu universitas di Indonesia memiliki tingkat kematangan karir yang rendah. Hal ini ditunjukkan oleh hasil survey, sebesar 56% responden memiliki kematangan karir yang rendah (Subhan et al.,

2019).

Saat ini, dunia sedang dihadapkan pada keberadaan virus Covid-19 yang muncul sejak pertengahan 2020. Menurut *World Health Organization (WHO)*, Covid-19 ditetapkan sebagai pandemi pada bulan Maret 2020. Di Indonesia, Covid-19 telah menjangkit masyarakat sejak pertengahan Maret 2020 hingga Januari 2022 yang telah mencapai 4.273.783 kasus (Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19 Indonesia, 2022). Hal ini membuat pemerintah mengeluarkan berapa kebijakan untuk mencegah meningkatnya penularan virus Covid-19. Adapun salah satu kebijakan tersebut ialah pemberlakuan *social distancing* atau *physical distancing* yang menyebabkan adanya kebijakan pembelajaran tatap muka secara daring bagi pelajar dan mahasiswa (Herliandry et al., 2020).

Kebijakan tersebut memberikan dampak dan tantangan bagi mahasiswa di bidang karir dan pendidikan. Tantangan tersebut ialah gangguan perencanaan karir, kecemasan persaingan dunia kerja yang semakin meningkat, lapangan pekerjaan yang semakin berkurang, dan menurunnya dukungan keluarga dalam pendidikan akibat kondisi ekonomi yang melemah (Syamsu & Satrianta, 2021), sedangkan dampak dari adanya kebijakan pandemi Covid-19 adalah hambatan pengajaran dan penilaian perkuliahan (Aji, 2020). Selain itu, hasil penelitian (Komarudin & Tunggal, 2021) menemukan adanya keterbatasan dalam mendapatkan informasi mengenai pilihan karir di era Covid-19. Individu juga merasa bingung dalam memilih karir karena adanya kondisi tidak menentu terkait karir dan pekerjaan, sehingga kematangan karir rendah.

Data pendukung kasus kematangan karir rendah selama pandemi Covid-19 diperoleh dari wawancara peneliti kepada dua orang subjek mahasiswi. Wawancara tersebut menggunakan butir-butir pertanyaan skala *Career Maturity Inventory Screening Form S* (Savickas & Porfeli, 2011) dan teori (Savickas, 2005). Subjek pertama bernisial AF yang berusia 19 tahun. Subjek kedua bernisial AK yang berusia 22 tahun. Subjek pertama AF mengungkapkan bahwa subjek belum menemukan pekerjaan yang benar-benar diminati. Selain itu, subjek AF mengaku belum mengetahui informasi tentang persyaratan-persyaratan apa saja yang dibutuhkan suatu bidang pekerjaan karena masih ingin fokus terhadap kegiatan akademiknya di kampus. Subjek AF juga merasa kesulitan dalam membuat keputusan karir yang tepat.

Hal serupa juga dirasakan oleh subjek kedua AK. Subjek AK mengungkapkan bahwa subjek belum menemukan pekerjaan yang benar-benar membuat subjek tertarik. Disamping itu, subjek AK mengaku bahwa subjek tidak memiliki cukup informasi mengenai persyaratan bidang pekerjaan, baik yang didapatkan dari kursus, maupun *work shop* di kampus. Selain itu, subjek AK merasa kesulitan dalam membuat keputusan karir yang tepat karena banyaknya persyaratan yang tidak sesuai dengan kondisi dan keahlian subjek.

Kematangan karir mahasiswa ditunjukkan oleh tiga dimensi dan indikator perilaku. Menurut (Savickas, 2005), dimensi kematangan karir yang pertama adalah perhatian karir (*concern*) yang menggambarkan sejauh mana individu berorientasi dan terlibat dalam proses pembuatan keputusan karir. Contoh perilaku tersebut ialah individu telah menemukan pekerjaan yang diminati. Kedua, dimensi

rasa ingin tahu terhadap karir (*curiosity*) yang menggambarkan sejauh mana individu telah melakukan eksplorasi dunia kerja dan telah mencari informasi tentang pekerjaan. Contoh perilaku tersebut ialah individu telah mengetahui informasi tentang persyaratan-persyaratan yang dibutuhkan suatu bidang pekerjaan. Ketiga, dimensi kepercayaan diri (*confidence*) yang menggambarkan sejauh mana individu yakin terhadap kemampuannya dalam membuat keputusan karir dan pilihan pekerjaan yang realistis. Contoh perilaku ini adalah individu mudah membuat keputusan karir walaupun terdapat banyak hal yang harus dipertimbangkan dalam memilih pekerjaan, seperti minat, kemampuan, nilai, dan peluang pekerjaan.

Berdasarkan uraian hasil wawancara di atas, ke dua subjek memiliki perilaku yang mengindikasikan kematangan karir rendah berdasarkan skala *Career Maturity Inventory Screening Form S* (Savickas & Porfeli, 2011). Hal ini juga dibuktikan dengan tidak terpenuhinya tiga dimensi dan indikator perilaku kematangan karir menurut teori (Savickas, 2005). Berikut merupakan penjabaran dari ketiga dimensi tersebut. Pertama, dimensi perhatian karir (*concern*) ditunjukkan oleh pernyataan subjek AF yang menyatakan belum menemukan pekerjaan yang benar-benar diminati. Selain itu, dimensi tersebut ditunjukkan oleh pernyataan subjek AK yang mengaku belum menemukan pekerjaan yang benar-benar membuat subjek tertarik. Kedua, dimensi rasa ingin tahu terhadap karir (*curiosity*) digambarkan oleh pernyataan subjek AF yang mengaku belum mengetahui informasi tentang persyaratan-persyaratan apa saja yang dibutuhkan suatu bidang pekerjaan. Di samping itu, subjek AK belum memenuhi dimensi

tersebut pada pernyataan subjek tidak memiliki cukup informasi mengenai persyaratan-persyaratan bidang pekerjaan, baik yang didapatkan dari kursus, maupun *work shop* di kampus.

Adapun dimensi kematangan karir (Savickas, 2005) selanjutnya yang belum dipenuhi oleh kedua subjek ialah dimensi kepercayaan diri (*confidence*). Hal ini dibuktikan dengan pernyataan subjek AF yang merasa kesulitan dalam membuat keputusan karir yang tepat. Serupa dengan hal ini, Subjek AK juga mengaku kesulitan dalam membuat keputusan karir yang tepat karena terdapat banyak persyaratan yang tidak sesuai dengan kondisi dan keahlian subjek.

Dampak positif kematangan karir tinggi dan dampak negatif kematangan karir rendah mahasiswa terangkum dalam uraian berikut. Dampak negatif kematangan karir rendah ialah dapat menurunkan kondisi psikologis dan menaikkan tingkat stress kerja mahasiswa (Kim, 2020), serta menimbulkan kecemasan dan rasa putus asa terhadap masa depan karir mahasiswa (Aryani et al., 2017). Sedangkan, dampak positif kematangan karir tinggi bagi mahasiswa ialah memudahkan dalam membuat keputusan karir dan pencarian pekerjaan, meningkatkan efikasi pencarian kerja (Jung & Jung, 2021), serta menambah kemampuan adaptasi karir (Rahim, Jaafar, & Arsad, 2021).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kematangan karir mahasiswa terbagi ke dalam tiga kelompok, yaitu faktor demografi, internal, dan eksternal mahasiswa. Faktor demografi yang mempengaruhi yaitu jenis kelamin (Marpaung & Yulandari, 2016) dan status sosial-ekonomi (Kurniawan et al., 2020). Sedangkan, faktor internal mahasiswa yang mempengaruhi ialah efikasi diri

(Saraswati & Ratnaningsih, 2016), perspektif diri akan masa depan (Grashinta et al., 2018), harga diri (Ainayya & Herdajani, 2021), konsep diri (Adhada & Susilarini, 2021), dan *adversity quotient* (Kurniawan et al., 2020). Pada faktor eksternal, kematangan karir mahasiswa dapat berasal dari dukungan sosial keluarga (Dewi et al., 2017), dukungan sosial orangtua (Ainayya & Herdajani, 2021), kelekatan teman sebaya (Muntamah & Ariati, 2016), pengalaman magang atau pelatihan (Graham, 2015), pelaksanaan bimbingan karir (Nurillah, 2017).

*Adversity quotient* adalah suatu kemampuan mahasiswa dalam menghadapi kesulitan dan tantangan serta mampu mengubahnya sebagai peluang keberhasilan. Dengan adanya *Adversity quotient*, mahasiswa memperoleh peluang untuk dapat memanfaatkan rintangan yang ada sebagai bahan pembelajaran di masa depan. *Adversity quotient* juga dapat disebut sebagai kemampuan untuk menghadapi dan menangani tantangan serta perubahan menjadi sebuah peluang keberhasilan (Stoltz, 1997). Selanjutnya, (Stoltz, 2000) menyatakan bahwa *adversity quotient* adalah ilmu tentang ketahanan manusia atau kemampuan mahasiswa dalam menangani situasi yang merugikan. Di samping itu, (Li, 2018) mendefinisikan *adversity quotient* sebagai suatu usaha transformasi dalam mengubah kesulitan menjadi peluang.

*Adversity quotient* merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kematangan karir mahasiswa. Beberapa hasil penelitian telah menemukan adanya hubungan positif signifikan antara *adversity quotient* dengan kematangan karir mahasiswa yang terangkum dalam uraian berikut ini. Penelitian (Aryani, et al., 2017) dengan judul “Hubungan antara Kecerdasan Adversitas dan Efikasi Diri

dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Sebelas Maret”. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian (Khusna et al., 2017) berjudul “Hubungan antara *Adversity Quotient* dan Dukungan Keluarga dengan Kematangan Karir Remaja Yatim di SMA di Surakarta”. Penelitian (Ardi Putra & Sawitri, 2020) dengan judul “Hubungan antara *Adversity Intelligence* dan Kematangan Karir pada Mahasiswa Bidikmisi Tahun Ketiga di Fakultas Peternakan dan Pertanian Universitas Diponegoro”. Selain itu, penelitian (Kurniawan, et al., 2020) berjudul “*Contribution of Adversity Quotient, Self Awareness dan Demographic Factors to Student Career Maturity*”.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian terdahulu (Aryani, et al., 2017; Khusna, et al., 2017; Ardi Putra & Sawitri, 2020; Kurniawan, et al., 2020) dan penelitian ini sama-sama meneliti korelasi antara *adversity quotient* dengan kematangan karir. Namun, tiga dari empat penelitian tersebut juga menambahkan adanya fokus penelitian, seperti penelitian (Aryani et al., 2017) yang juga mengkaji *adversity quotient* dan efikasi diri terhadap kematangan karir, serta korelasi efikasi diri dengan kematangan karir. Kemudian, penelitian (Khusna et al., 2017) juga menguji *adversity quotient* dan dukungan keluarga terhadap kematangan karir serta korelasi dukungan keluarga dengan kematangan karir. Selanjutnya, penelitian (Kurniawan et al., 2020) juga menambahkan bagaimana kontribusi masing-masing variabel *self awareness*, dan faktor demografis terhadap kematangan karir serta kontribusi dari ketiga variabel tersebut terhadap kematangan karir.

Peneliti juga menemukan beberapa perbedaan teori dalam menguji

kematangan karir. Penelitian ini mengkaji variabel kematangan karir dengan menggunakan teori konstruksi karir dari (Savickas, 2005), sedangkan penelitian (Aryani, et al., 2017) menggunakan teori (Gonzales, 2008) dalam meneliti kematangan karir. Penelitian (Khusna et al., 2017) juga menggunakan teori yang berbeda, yaitu teori (Crites, 1972) dan (Super, 1983). Selain itu, perbedaan teori juga ditemukan pada penelitian (Ardiaputra & Sawitri, 2020) yang memakai teori dari peneliti sendiri dan penelitian (Kurniawan et al., 2020) yang menggunakan teori (Gonzales, 2008).

Selain itu, peneliti menemukan adanya perbedaan teori dalam mengkaji variabel *adversity quotient*. Penelitian ini meneliti variabel *adversity quotient* dengan menggunakan teori CORE model milik (Stoltz, 1997), sedangkan penelitian (Aryani, et al., 2017) menggunakan teori CO2RE milik (Stoltz, 2000) dalam meneliti *adversity quotient*. Penelitian (Khusna, et al., 2017) juga menggunakan teori yang berbeda, yaitu teori CO2RE milik (Stoltz, 2005). Selain itu, perbedaan teori juga ditemukan pada penelitian (Ardiaputra & Sawitri, 2020) yang memakai teori dari peneliti sendiri dan penelitian (Kurniawan, et al., 2020) yang menggunakan teori (Stoltz, 2005).

Skala yang digunakan penelitian ini pun berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian ini mengukur variabel kematangan karir dengan alat ukur *Career Maturity Inventory Screening Form S* versi 10 aitem yang dikembangkan oleh (Savickas & Porfeli, 2011), sedangkan penelitian (Aryani et al., 2017) menggunakan alat ukur *Career Maturity Inventory* (CMI) versi 54 aitem yang dikembangkan oleh (Gonzalez, 2008). Penelitian (Khusna et al., 2017) juga

menggunakan alat ukur yang berbeda, yaitu skala kematangan karir modifikasi dari alat ukur yang disusun oleh (Dewi, 2012). Selain itu, perbedaan alat ukur juga ditemukan pada penelitian (Ardiaputra & Sawitri, 2020) yang memakai skala kematangan karir peneliti itu sendiri dan penelitian (Kurniawan, et al., 2020) yang menggunakan alat ukur *Career Maturity Scale*.

Peneliti juga menemukan adanya perbedaan skala dalam mengukur *adversity quotient*. Penelitian ini mengukur variabel *adversity quotient* dengan alat ukur *Adversity Quotient Scale* versi 15 aitem yang dikembangkan oleh (Matore et al., 2020), sedangkan penelitian (Aryani et al., 2017) menggunakan alat ukur *Adversity Quotient Scale* yang disusun oleh peneliti itu sendiri. Penelitian (Khusna et al., 2017) juga menggunakan alat ukur yang berbeda, yaitu skala *Adversity Quotient* yang dikembangkan oleh (Haryadi, 2013). Selain itu, perbedaan alat ukur juga ditemukan pada penelitian (Ardiaputra & Sawitri, 2020) yang memakai skala *Adversity Intelligence* milik peneliti sendiri dan penelitian (Kurniawan et al., 2020) yang menggunakan alat ukur *Adversity Quotient Scale*.

Di samping itu, peneliti juga menemukan adanya konteks responden penelitian yang berbeda-beda dalam mengukur topik ini. Penelitian (Aryani, et al., 2017) memilih responden mahasiswa tingkat akhir di Universitas Sebelas Maret. Kemudian, penelitian (Khusna et al., 2017) memilih responden remaja yatim kelas XI dan XII di SMA Surakarta. Penelitian (Ardiaputra & Sawitri, 2020) memilih responden mahasiswa bidikmisi tahun ketiga di Fakultas Peternakan dan Pertanian Universitas Diponegoro. Selanjutnya, penelitian (Kurniawan et al., 2020) memilih responden siswa kelas XII SMK N 6 Padang.

Berdasarkan telaah hasil penelitian di atas, peneliti telah memetakan hasil. Selain teori dan alat ukur yang digunakan penelitian ini berbeda, peneliti juga menemukan adanya celah yang belum diteliti terkait konteks responden penelitian. Beberapa hasil penelitian sebelumnya hanya meneliti *adversity quotient* dan kematangan karir pada konteks siswa yatim SMA, siswa kelas XII SMA, mahasiswa tingkat akhir di Universitas Sebelas Maret Surakarta, dan mahasiswa tahun ketiga bidikmisi Fakultas Peternakan dan Pertanian Universitas Diponegoro, sedangkan penelitian yang meneliti konteks responden mahasiswa di seluruh jenjang semester pada masa pandemi Covid-19 masih jarang ditemukan. Di samping itu, hasil penelitian (Malik, 2015) menemukan tidak adanya pengaruh antara jenjang semester mahasiswa dan kematangan karir. Dengan demikian, peneliti memilih konteks responden mahasiswa di seluruh jenjang semester pada masa pandemi Covid-19. Selain itu, peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara *adversity quotient* dan kematangan karir mahasiswa serta bagaimanakah arah hubungan yang terbentuk di antara keduanya.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana hubungan antara *adversity quotient* terhadap kematangan karir mahasiswa pada masa pandemi Covid-19?
2. Bagaimana arah hubungan yang terbentuk antara *adversity quotient* dan kematangan karir mahasiswa pada masa pandemi Covid-19?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *adversity quotient* terhadap kematangan karir mahasiswa di era pandemi Covid-19.

**BAB II**  
**KAJIAN PUSTAKA**  
**A. Kematangan Karir**

**1. Definisi Kematangan Karir**

Beberapa ahli telah menyampaikan definisi kematangan karir yang akan dipaparkan dalam uraian berikut ini. Teori kematangan karir (Super, 1957) mengemukakan bahwa kematangan karir merupakan suatu kesiapan individu dalam menghadapi tugas-tugas perkembangan karir yang berkaitan dengan pembuatan keputusan karir. Super (1990) turut mendefinisikan kematangan karir sebagai kesiapan individu dalam melalui tugas-tugas perkembangan karir yang berhubungan dengan pembuatan keputusan karir.

Selain itu, kematangan karir juga didefinisikan sebagai kemampuan adaptasi karir yang meliputi kesiapan psikososial dan sumber daya individu untuk menghadapi tugas perkembangan kejuruan saat ini dan masa depan, transisi pekerjaan, serta trauma kerja, yang dapat meningkatkan kesiapan individu dalam membuat keputusan karir dan pilihan pekerjaan yang realistis (Savickas, 2005). Kematangan karir juga umumnya didefinisikan sebagai sejauh mana individu telah menguasai tantangan karir yang relevan dengan tahap perkembangan. Kedewasaan diasumsikan sebagai konstruk mendasar yang mencerminkan tingkat perkembangan ini (Dybwad. 2008).

Berdasarkan pemaparan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kematangan karir adalah tingkat kesiapan individu, baik dalam segi

psikososial maupun sumber daya, menghadapi tugas perkembangan karir yang berhubungan dengan adaptasi dalam pembuatan keputusan karir dan pilihan pekerjaan yang realistis. Penelitian ini mengacu pada teori (Savickas, 2005) yang menyebutkan bahwa kematangan karir adalah kemampuan adaptasi karir yang meliputi kesiapan psikososial dan sumber daya individu untuk menghadapi tugas perkembangan kejuruan saat ini dan masa depan, transisi pekerjaan, serta trauma kerja, yang dapat meningkatkan kesiapan individu dalam membuat keputusan karir dan pilihan pekerjaan yang realistis.

## **2. Aspek dan Dimensi Kematangan Karir**

Adapun dimensi-dimensi unidimensional kematangan karir dari alat ukur *Career Maturity Inventory Counselling Form C* (CMI-C) milik (Savickas & Porfeli, 2011) yang dibangun berdasarkan dimensi kematangan karir (Savickas, 2005) adalah sebagai berikut :

- a. Perhatian (*concern*). Dimensi ini menggambarkan sejauh mana individu berorientasi dan terlibat dalam proses pembuatan keputusan karir.
- b. Rasa ingin tahu (*curiosity*). Dimensi ini menggambarkan sejauh mana individu mengeksplorasi dunia kerja dan mencari informasi tentang pekerjaan dan persyaratannya.
- c. Kepercayaan diri (*confidence*). Dimensi ini menggambarkan sejauh mana individu yakin terhadap kemampuannya membuat keputusan karir yang bijaksana dan pilihan pekerjaan yang realistis.

Adapun aspek-aspek kematangan karir dari alat ukur (Widyatmoko et al., 2019) yang telah memodifikasi teori aspek-aspek kematangan karir

(Dybwad, 2008) adalah sebagai berikut :

- a. Aspek kepercayaan diri dalam karir. Aspek ini menggambarkan sejauh mana individu yakin terhadap pilihan karir yang ingin dituju.
- b. Aspek ketidakpastian pilihan karir. Aspek ini menggambarkan sejauh mana individu mengalami hambatan dalam menentukan pilihan karir yang sesuai.
- c. Aspek pengetahuan terhadap karir. Aspek ini menggambarkan sejauh mana individu memiliki pengetahuan atau sumber informasi yang cukup mengenai persyaratan yang dibutuhkan dalam karir tujuan.

Adapun aspek-aspek kematangan karir menurut Watkins & Campbell (Lestari & Tentama, 2020) adalah sebagai berikut :

- a. Rencana karir (*career planning*). Aspek ini menggambarkan kemampuan individu dalam mempelajari informasi karir.
- b. Eksplorasi karir (*career exploration*). Aspek ini menggambarkan keinginan individu untuk mencari informasi tentang sumber informasi karir.
- c. Pembuatan keputusan karir (*career decision making*). Aspek ini menggambarkan pengetahuan individu tentang bagaimana cara membuat keputusan karir.
- d. Informasi pekerjaan (*world of work information*). Aspek ini menggambarkan pengetahuan tentang dunia informasi kerja yaitu pengetahuan yang berkaitan dengan tugas-tugas perkembangan ketika individu harus mengetahui minat dan kemampuan.

- e. Pengetahuan tentang minat pekerjaan (*knowledge of preferred occupational*). Aspek ini menggambarkan pengetahuan tentang informasi pekerjaan yang diminati, yaitu mencakup pengetahuan tentang tugas dan persyaratan pekerjaan yang diinginkan.
- f. Realisasi (*realization*). Aspek ini menggambarkan realisasi dari keputusan karir, yaitu pemahaman yang baik tentang kekuatan dan kelemahan diri terkait dengan karir yang diinginkan dan kemampuan melihat peluang terkait dengan pilihan karir yang diinginkan.

Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini menggunakan dimensi-dimensi unidimensional kematangan karir (Savickas, 2005) yang terdapat dalam *Career Maturity Inventory Counseling Form C* milik (Savickas & Porfeli, 2011), namun peneliti menggunakan skala *Career Maturity Inventory Screening Form S* milik (Savickas & Porfeli, 2011) yang berangkat dari teori yang digunakan oleh *Career Maturity Inventory Counseling Form C*. Alasan peneliti memilih skala tersebut adalah adanya kesesuaian antara tujuan alat ukur tersebut dengan tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengukur kematangan karir yang dikhususkan untuk kebutuhan penelitian.

### **3. Faktor-Faktor Kematangan Karir**

Kematangan karir mahasiswa dapat dipengaruhi oleh faktor demografi, internal, dan eksternal mahasiswa. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kematangan karir adalah sebagai berikut :

- a. Faktor demografi

### 1) Jenis kelamin

Jenis kelamin mempengaruhi kematangan karir mahasiswa. Perbedaan jenis kelamin dapat mempengaruhi tingkat kematangan karir. Tingkat kematangan karir laki-laki lebih tinggi daripada perempuan. Hal ini disebabkan oleh laki-laki lebih mampu dalam membuat keputusan karir yang tepat (Malik, 2015).

### 2) Status sosial-ekonomi

Status sosial-ekonomi mempengaruhi tingkat kematangan karir mahasiswa. Mahasiswa yang memiliki status sosial-ekonomi yang tinggi cenderung dapat memenuhi kebutuhan persiapan karir yang lebih baik. Persiapan karir dapat berupa penyusunan *guide* karir pada konselor, eksplorasi karir, dan lain sebagainya (Kurniawan, et all, 2020).

## b. Faktor Internal

### 1) Efikasi diri

Efikasi diri dapat mempengaruhi tingkat kematangan karir mahasiswa. Apabila efikasi diri tinggi, tingkat kematangan karir mahasiswa juga akan tinggi. Dengan efikasi diri, mahasiswa dapat menghadapi tantangan karir dan yakin terhadap kemampuannya dalam menghadapi tantangan tersebut (Saraswati & Ratnaningsih, 2016).

### 3) Perspektif diri akan masa depan

Perspektif diri akan masa depan dapat mempengaruhi tingkat kematangan karir. Semakin tinggi perspektif diri akan masa depan,

semakin tinggi juga tingkat kematangan karir mahasiswa. Mahasiswa yang memiliki perspektif diri akan masa depan selalu mengarahkan perilakunya pada usaha menggapai masa depan, termasuk di dalamnya adalah karir (Grashinta, et al, 2018).

#### 4) Harga diri

Harga diri dapat mempengaruhi tingkat kematangan karir mahasiswa. Apabila harga diri tinggi, tingkat kematangan karir mahasiswa juga akan tinggi. Harga diri membuat mahasiswa memandang dirinya layak dan berharga, sehingga akan memunculkan keyakinan terhadap kemampuannya dalam menghadapi segala hambatan dan kesulitan karir (Ainayya & Herdajani, 2021).

#### 5) *Adversity quotient*

*Adversity quotient* dapat mempengaruhi tingkat kematangan karir mahasiswa. Apabila *adversity quotient* tinggi, tingkat kematangan karir mahasiswa juga akan tinggi. *Adversity quotient* membuat mahasiswa dapat bertahan pada kesulitan dan mampu untuk mengubah kesulitan tersebut menjadi sebuah peluang. Dengan adanya *adversity quotient*, mahasiswa dapat menghadapi tantangan dan hambatan karir serta mengubah hambatan tersebut menjadi sebuah peluang (Kurniawan, et al, 2020).

#### 6) Konsep diri

Konsep diri dapat mempengaruhi tingkat kematangan karir mahasiswa. Jika konsep diri meningkat, kematangan karir mahasiswa

juga meningkat. Konsep diri yang baik dapat membuat mahasiswa lebih mengenali dan memandang segala potensi diri sebagai satu kesatuan yang utuh, sehingga dapat dijadikan sebagai bekal mahasiswa dalam menentukan karir yang sesuai dengan potensi diri (Efendy & Haryanti, 2020).

c. Faktor Eksternal

1) Dukungan sosial keluarga

Dukungan sosial keluarga dapat mempengaruhi tingkat kematangan karir mahasiswa. Semakin tinggi dukungan sosial keluarga, maka semakin tinggi tingkat kematangan karir mahasiswa. Mahasiswa yang memiliki dukungan sosial keluarga yang tinggi akan mendapat dukungan yang penuh dalam mempersiapkan masa depan karir dan menjadikan persiapan karir tersebut lebih matang (Dewi, et all, 2017).

2) Dukungan sosial orangtua

Dukungan sosial orangtua dapat mempengaruhi tingkat kematangan karir mahasiswa. Semakin tinggi dukungan sosial orangtua, semakin tinggi pula tingkat kematangan karir mahasiswa. Dukungan sosial orangtua membuat mahasiswa merasa tercukupi kebutuhan akan psikologis dan materi, yaitu nasihat pilihan pekerjaan dan mengarahkan untuk datang ke konseling karir. Hal ini tentunya dapat memudahkan mahasiswa dalam meningkatkan kematangan karir (Ainayya & Herdajani, 2021).

3) Kelekatan teman sebaya

Kelekatan teman sebaya dapat mempengaruhi tingkat kematangan karir mahasiswa. Apabila kelekatan teman sebaya tinggi, tingkat kematangan karir mahasiswa juga akan tinggi. Kelekatan teman sebaya menandakan seberapa luas lingkup sosial mahasiswa. Apabila kelekatan teman sebaya yang terjalin tinggi, lingkungan sosial mahasiswa akan meluas. Hal ini dapat memudahkan mahasiswa dalam melakukan eksplorasi karir dan mencari informasi pekerjaan karena tersedianya berbagai sumber informasi dari teman sebaya (Muntamah & Ariati, 2016).

#### 4) Bimbingan karir

Bimbingan karir dapat mempengaruhi tingkat kematangan karir mahasiswa. Dengan adanya bimbingan karir, kematangan karir mahasiswa dapat meningkat. Hal ini dikarenakan bimbingan karir membuat mahasiswa dapat mengatur jalan hidup, mengembangkan kepribadian berdasarkan potensi diri, dan mempersiapkan masa depan sesuai dengan potensi diri yang realistis (Nurillah, 2017).

#### 5) Pengalaman magang

Pengalaman magang dapat mempengaruhi tingkat kematangan karir mahasiswa. Semakin banyak pengalaman magang yang dimiliki, kematangan karir mahasiswa akan semakin meningkat. Hal ini dikarenakan oleh mahasiswa yang memiliki pengalaman magang lebih banyak memiliki pengetahuan karir, sehingga akan memudahkan mahasiswa dalam mencapai kematangan karir (Graham, 2015).

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti ingin menggunakan faktor internal, yaitu *adversity quotient* sebagai variabel bebas penelitian ini. Alasan peneliti menggunakan variabel tersebut adalah adanya minat peneliti dalam variabel tersebut serta temuan beberapa hasil penelitian lima tahun terakhir yang menunjukkan adanya korelasi positif signifikan antara *adversity quotient* dengan kematangan karir. Beberapa hasil penelitian tersebut ialah hasil penelitian milik (Aryani et al., 2017), (Khusna et al., 2017), (Ardiaputra & Sawitri, 2020), dan (Kurniawan et al., 2020).

## ***B. Adversity Quotient***

### ***1. Definisi Adversity Quotient***

Definisi mengenai *adversity quotient* telah disampaikan oleh beberapa ahli yang akan dipaparkan ke dalam uraian berikut ini. Menurut (Stoltz, 1997), *adversity quotient* adalah kemampuan individu untuk menghadapi dan menangani tantangan serta perubahan menjadi sebuah peluang keberhasilan. Selanjutnya, menurut (Stoltz, 2000), *adversity quotient* ialah ilmu tentang ketahanan manusia atau kemampuan individu dalam menangani situasi yang merugikan. Disamping itu, (Li, 2018) mendefinisikan *adversity quotient* sebagai suatu usaha transformasi dalam mengubah kesulitan menjadi peluang.

Berdasarkan pemaparan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *adversity quotient* adalah suatu kemampuan individu dalam menghadapi kesulitan dan tantangan serta mampu menjadikannya sebagai

peluang keberhasilan. Penelitian ini mengacu pada teori (Stoltz, 1997) yang menyebutkan bahwa *adversity quotient* adalah kemampuan individu untuk menghadapi dan menangani tantangan serta perubahan menjadi sebuah peluang keberhasilan.

## 2. Aspek dan Dimensi *Adversity Quotient*

Adapun dimensi-dimensi *adversity quotient* menurut (Bingquan, et al., 2019) adalah sebagai berikut :

- a. Dimensi kognitif (*cognitive dimension*). Dimensi ini menggambarkan sikap individu terhadap kesulitan dan strategi serta kecenderungan koping yang sesuai ketika menghadapi kesulitan atau kegagalan.
- b. Dimensi tanggung jawab (*responsibility dimension*). Dimensi ini menggambarkan rasa tanggung jawab dan misi yang ditunjukkan oleh individu ketika menghadapi kesulitan.
- c. Dimensi perilaku (*behavior dimension*). Dimensi ini menggambarkan kinerja perilaku individu saat menghadapi kesulitan.
- d. Dimensi kemauan (*volition dimension*). Dimensi ini menggambarkan kemauan individu ketika menghadapi kesulitan.
- e. Dimensi emosi (*emotion dimension*). Dimensi ini menggambarkan pengalaman emosi individu ketika menghadapi kesulitan.
- f. Dimensi tujuan (*goal dimension*). Dimensi ini menggambarkan situasi atau kondisi standar yang diharapkan individu untuk dicapai.

Adapun aspek-aspek *Adversity Quotient* menurut alat ukur (Matore et al., 2020) yang didasarkan pada teori (Stoltz, 1997) adalah sebagai berikut :

- a. Kontrol (*Control*). Aspek tersebut menjelaskan tentang seberapa besar keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengendalikan kesulitan dari permasalahan yang dihadapi.
- b. Kepemilikan (*ownership*). Aspek ini menggambarkan kepekaan individu terhadap penyebab kesulitan yang dihadapi serta mengenali adanya dampak dari kesulitan tersebut.
- c. Jangkauan (*reach*). Aspek ini menggambarkan seberapa baik individu dapat membatasi efek kesulitan dalam hidup.
- d. Ketahanan (*endurance*). Aspek ini menggambarkan daya tahan dan ketegaran individu untuk tetap yakin dapat menyelesaikan suatu masalah dengan mengukur seberapa lama individu tersebut mempersepsikan masalah dan penyebab kesulitan ini berlangsung.

Adapun dimensi-dimensi *adversity quotient* menurut alat ukur (Ardiansyah et al., 2021) yang didasarkan pada teori (Stoltz, 2000) adalah sebagai berikut :

- a. Kontrol (*control*). Aspek ini menggambarkan sejauh mana mahasiswa dapat mempengaruhi situasi yang merugikan atau tidak menguntungkan.
- b. Asal (*origin*). Aspek ini menggambarkan dari mana permasalahan individu tersebut muncul.
- c. Kepemilikan (*ownership*). Aspek ini menggambarkan sejauh mana individu menganggap dirinya bertanggung jawab atas kesulitan yang menimpa.
- d. Jangkauan (*reach*). Aspek ini mengukur seberapa jauh dampak yang

dirasakan atas kesulitan yang menimpa kehidupan individu mempengaruhi aspek kehidupan lainnya.

- e. Ketahanan (*endurance*). Aspek ini mengukur seberapa lama individu dapat menahan konsekuensi atas peristiwa tidak menyenangkan.

Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini menggunakan aspek-aspek *adversity quotient* milik teori (Stoltz, 1997) yang terdapat dalam skala *Adversity Quotient Scale* (AQS), sehingga peneliti memutuskan untuk menggunakan skala *Adversity Quotient Scale* (AQS) milik (Matore et al., 2020) sebagai alat ukur variabel bebas penelitian ini. Alasan peneliti memilih skala tersebut adalah adanya kesesuaian antara tujuan alat ukur tersebut dengan tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengukur *adversity quotient* mahasiswa pada bidang karir.

### **C. Kerangka Koneseptual Hubungan *Adversity Quotient* terhadap Kematangan Karir Mahasiswa**

Mahasiswa berada pada tahap peralihan dewasa. Tugas utama peralihan dewasa adalah melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi, merencanakan karir, dan bekerja (Papalia & Feldman, 2014). Dalam merencanakan karir, mahasiswa membutuhkan adanya kematangan karir yang tinggi. Namun, tidak semua mahasiswa telah memiliki kematangan karir yang tinggi. Kematangan karir yang rendah masih dirasakan oleh mahasiswa dalam mencapai masa depan karir. Kondisi tersebut ditandai dengan adanya keterlibatan dalam membuat keputusan karir yang rendah, kurang melakukan eksplorasi dunia kerja, dan kurang yakin

terhadap kemampuannya dalam membuat keputusan karir serta pilihan pekerjaan yang tidak realistis (Savickas, 2005). Hal ini tentunya dapat menimbulkan persoalan serius bagi diri mahasiswa, yaitu menimbulkan stress kerja (Kim, 2020), kecemasan, dan rasa putus asa terhadap masa depan karir (Aryani et al., 2017).

Kondisi tersebut memerlukan adanya solusi dan strategi yang dapat digunakan untuk mengatasi rendahnya kematangan karir. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kematangan karir mahasiswa adalah *adversity quotient*. *Adversity quotient* merupakan kemampuan untuk menghadapi dan menangani tantangan serta perubahan menjadi peluang keberhasilan (Stoltz, 1997). Dengan adanya *Adversity quotient*, mahasiswa memperoleh peluang untuk dapat memanfaatkan rintangan karir yang ada sebagai bahan pembelajaran di masa depan.

*Adversity quotient* mengandung empat aspek. Adapun aspek-aspek *adversity quotient* menurut (Stoltz, 1997) yaitu kontrol (*control*), kepemilikan (*ownership*), jangkauan (*reach*), dan ketahanan (*endurance*). Kontrol (*control*) adalah seberapa besar keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengendalikan kesulitan dari permasalahan yang dihadapi. Kepemilikan (*ownership*) merupakan kepekaan individu terhadap penyebab kesulitan yang dihadapi serta mengenali adanya dampak dari kesulitan tersebut. Jangkauan (*reach*) ialah seberapa baik individu dapat membatasi efek kesulitan dalam hidup, sedangkan ketahanan (*endurance*) yaitu daya tahan dan ketegaran individu untuk tetap yakin dapat menyelesaikan suatu masalah dengan mengukur seberapa lama

individu tersebut mempersepsikan masalah dan penyebab kesulitan ini berlangsung.

Hubungan *adversity quotient* dengan kematangan karir pada aspek kontrol (*control*) ialah membuat mahasiswa dapat mengendalikan diri dalam menghadapi kendala mencapai karir. Dengan adanya kontrol, mahasiswa menjadi tidak mudah menyerah dalam menghadapi kendala karir tersebut karena yakin dengan kemampuan yang dimiliki dapat menyelesaikan kendala karir menjadi persiapan karir yang lebih matang. Hal ini sejalan dengan penelitian (Amalia, I., 2018) yang menyebutkan bahwa terdapat korelasi positif signifikan antara kontrol internal dengan kematangan karir, yaitu sebesar  $r = 0.589$  dengan  $p = 0.000$  ( $p < 0.01$ ).

Hubungan *adversity quotient* dengan kematangan karir pada aspek kepemilikan (*ownership*) ditunjukkan mahasiswa melalui adanya perilaku mempertimbangkan keinginan dan kemampuan membuat keputusan karir. Aspek kepemilikan (*ownership*) membuat mahasiswa mempunyai rasa tanggung jawab terhadap sikap yang dipilih. Dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi, mahasiswa akan lebih percaya diri menentukan keputusan karir secara bertanggung jawab dan mandiri atas semua tindakan yang telah dikerahkan selama proses perkuliahan (Amalia, 2013).

Peran *adversity quotient* pada aspek jangkauan (*reach*) ialah memberikan kemudahan bagi mahasiswa dalam mencari solusi kendala dan kemampuan dalam mempertimbangkan dampak yang dihasilkan dari keputusan karir yang telah dipilih. Mahasiswa yang memiliki *adversity quotient* dengan berorientasi pada

aspek jangkauan (*reach*) akan mudah dalam mencari solusi serta dapat mempertimbangkan dampak yang dihasilkan sebelum membuat keputusan karir, sehingga akan memudahkannya dalam membuat keputusan karir. Hal ini sejalan dengan penelitian (Ardi Putra & Sawitri, 2020) yang menyatakan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan, yaitu sebesar  $r = 0.340$  dengan  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), antara aspek jangkauan (*reach*) dengan kematangan karir mahasiswa.

Peran *adversity quotient* pada aspek ketahanan (*endurance*) yaitu memberikan rasa optimis pada mahasiswa dalam menghadapi kendala karir serta keyakinan bahwa kendala tersebut tidak berlangsung selamanya. Mahasiswa yang memiliki *adversity quotient* dengan berorientasi pada aspek ketahanan (*endurance*) akan menunjukkan sikap optimis dan motivasi intrinsik untuk melewati hambatan menggapai karir impian. Selain itu, mahasiswa yakin bahwa hambatan tersebut akan segera terlewati apabila mau berusaha untuk menghadapinya (Ardi Putra & Sawitri, 2020).

Beberapa hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif antara *adversity quotient* dengan kematangan karir yang difokuskan pada arah korelasi. Beberapa hasil penelitian tersebut ialah sebagai berikut. Penelitian (Aryani et al., 2017) menunjukkan adanya korelasi positif signifikan antara *adversity quotient* dengan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir Universitas Sebelas Maret, yaitu dengan nilai  $r = 0.217$  dan nilai  $p = 0.031$  ( $p < 0.05$ ). Selain itu, hasil penelitian (Khusna et al., 2017) menunjukkan adanya korelasi positif signifikan antara *adversity quotient* dengan kematangan karir remaja yatim di SMA Surakarta, yaitu nilai  $r = 0.219$  dan nilai  $p = 0.031$  ( $p < 0.05$ ). Penelitian

(Ardiaputra & Sawitri, 2020) juga menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara *adversity quotient* dengan kematangan karir mahasiswa bidikmisi tahun ketiga, yaitu  $r = 0.524$  dengan nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Selain itu, penelitian terbaru menunjukkan adanya korelasi positif signifikan antara *adversity quotient* dengan kematangan karir siswa, yaitu  $r = 0.484$  dan nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) (Kurniawan et al., 2020).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara *adversity quotient* dengan kematangan karir. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi *adversity quotient*, maka semakin tinggi tingkat kematangan karir mahasiswa. *Adversity quotient* dinilai mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan kematangan karir mahasiswa. Oleh sebab itu, peneliti berasumsi bahwa terdapat hubungan positif antara *adversity quotient* dengan kematangan karir mahasiswa.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *adversity quotient* dengan kematangan karir mahasiswa.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data penelitian ini adalah skala. Skala dibagikan kepada partisipan penelitian melalui media *google form* yang telah diatur dengan pengisian satu kali akun yang sama. Skala penelitian ini bersifat *self report*. Variabel yang diajukan dalam penelitian ini adalah kematangan karir dan *adversity quotient*.

Kematangan karir diukur melalui sikap mahasiswa mengenai adaptasi karir yang mencakup perhatian (*concern*), rasa ingin tahu (*curiosity*), dan kepercayaan diri (*confidence*) mahasiswa yang menunjukkan adanya kesiapan dalam membuat keputusan karir dan pilihan pekerjaan yang realistis. Semakin tinggi skor yang didapatkan, semakin tinggi pula tingkat kematangan karir mahasiswa. Jika skor yang didapatkan semakin rendah, maka semakin rendah tingkat kematangan karir mahasiswa.

*Adversity quotient* diukur berdasarkan sikap mahasiswa dalam menghadapi dan menangani tantangan dan perubahan menjadi peluang keberhasilan yang berkaitan dengan kontrol (*control*), kepemilikan (*ownership*), jangkauan (*reach*), dan ketahanan (*endurance*). Semakin tinggi skor yang didapatkan, maka semakin tinggi tingkat *adversity quotient* mahasiswa. Jika skor yang didapatkan semakin rendah, maka semakin rendah tingkat *adversity quotient* mahasiswa.

Skala kematangan karir menggunakan format jawaban berupa dua pilihan

jawaban setuju atau tidak setuju, sedangkan skala *adversity quotient* menggunakan skala *likert*. Partisipan akan disajikan beberapa pernyataan dan diminta untuk menjawab sesuai dengan kondisi yang dialami. Secara keseluruhan, partisipan diberi waktu sekitar 10-15 dalam mengerjakan kedua skala.

## **B. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian ini adalah mahasiswa S1 aktif pada universitas di Pulau Jawa. Rentang usia 18-23 tahun, dan berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan.

## **C. Pengukuran**

### **1. Skala Kematangan Karir**

Variabel kematangan karir penelitian ini menggunakan skala *Career Maturity Inventory (CMI) screening form S* yang dikembangkan oleh (Savickas & Porfeli, 2011). Skala ini telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia dan disesuaikan dengan *setting* pandemi Covid-19 oleh peneliti. Skala ini bersifat unidimensional yang berjumlah 10 butir aitem *unfavorable* dan diturunkan dari tiga dimensi *Career Maturity Inventory (CMI) Form C*, yaitu dimensi perhatian (*concern*), rasa ingin tahu (*curiosity*), dan kepercayaan diri (*confidence*). Skala ini menghasilkan *alpha cronbach* sebesar  $\alpha = 0.712$  dengan nilai korelasi antar aitem berkisar antara 0.293-0.518. Skala ini memiliki dua alternatif jawaban, yaitu setuju (S) bernilai 0 dan tidak setuju (TS) bernilai 1.

### **Tabel 1**

*Persebaran butir CMI screening form S*

Dimensi	Nomor Aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
<i>Concern</i>	-	4	1
<i>Curiosity</i>	-	2,3,9,10	4
<i>Cinidence</i>	-	1,5,6,7,8	5
<b>Total</b>			10

## 2. Skala *Adversity Quotient*

Variabel *adversity quotient* penelitian ini menggunakan skala *Adversity Quotient Scale* yang dikembangkan oleh (Matore et al., 2020) dan telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia serta telah disesuaikan dengan *setting* pandemi Covid-19 oleh peneliti. Skala ini menghasilkan *alpha cronbach* sebesar  $\alpha = 0.759$  dengan nilai korelasi antar aitem berkisar antara 0.106-0.644. Skala ini mengandung empat aspek dan berjumlah 15 butir aitem *favorable*. Adapun aspek-aspek skala ini yaitu kontrol (*control*), kepemilikan (*ownership*), jangkauan (*reach*), dan ketahanan (*endurance*). Skala ini memiliki empat alternatif jawaban dengan skala *poin likert* (1-4), yaitu sangat setuju (SS) bernilai 4, setuju (S) bernilai 3, tidak setuju (TS) bernilai 2, dan sangat tidak setuju (STS) bernilai 1.

**Tabel 2**  
*Persebaran butir Skala Adversity Quotient*

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
<i>Control</i>	1,2,3,4	-	4
<i>Ownership</i>	5,6,7	-	3
<i>Reach</i>	8,9,10,11	-	4
<i>Endurace</i>	12,13,14,15	-	4
<b>Total</b>			15

#### D. Prosedur Penelitian

Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring melalui *google form*. Penyebaran kuesioner juga tidak melalui instansi, melainkan melalui personal, sehingga penelitian ini tidak memerlukan surat izin penelitian dalam proses pengambilan data. Oleh karena itu, surat izin penelitian tidak diperlukan. Namun, selama proses penyebaran kuesioner, peneliti tetap mematuhi prosedur yang sesuai dengan kode etik penelitian.

Hal yang dilakukan oleh peneliti agar memenuhi kode etik penelitian adalah dengan mencantumkan *informed consent* yang sudah terdapat pada kuesioner penelitian. *Informed consent* adalah hal yang tidak boleh terlewat untuk diisi oleh subjek. *Informed consent* merupakan tanda persetujuan subjek karena telah bersedia menjadi partisipan penelitian dalam mengisi kuesioner secara daring ini. Apabila subjek tidak bersedia, maka subjek diperbolehkan untuk tidak mengisi kuesioner daring tersebut dan peneliti juga tidak berhak membuat pemaksaan pada subjek.

Setelah subjek mengisi *informed consent*, subjek dapat mengisi skala pada kuesioner daring tersebut sesuai dengan kondisi responden saat ini. Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yakni alat ukur berupa skala kematangan karir dan skala *adversity quotient*. Skala kematangan karir diukur menggunakan skala *Career Maturity Inventory Screening Form S* (CMI Form S) versi 10 aitem yang dikembangkan oleh (Savickas & Porfeli, 2011). Skala tersebut berisi 10 butir pernyataan *unfavorable* dengan dua alternatif jawaban, yaitu setuju-tidak setuju. Sedangkan, skala *adversity quotient*

menggunakan *Adversity Quotient Scale* (Matore et al., 2020). Skala tersebut terdiri dari 15 butir pernyataan *favorable* dengan empat alternatif jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Peneliti memilih mahasiswa pada universitas di Pulau Jawa sebagai populasi responden penelitian ini. Namun, penentuan lokasi pengambilan sampel data menggunakan perwakilan universitas yang ada di Provinsi Jawa Barat yaitu di Kota Bandung, Provinsi DKI Jakarta, Provinsi Banten, Provinsi Jawa Tengah yaitu di Kota Solo, Semarang, dan Kudus, Provinsi DI Yogyakarta, serta Provinsi Jawa Timur yaitu di Kota Surabaya. Hal tersebut dikarenakan Pulau Jawa merupakan pulau dengan jumlah universitas terbanyak di Indonesia. Pernyataan tersebut sesuai dengan data Statistik Pendidikan Tinggi yang menyatakan bahwa jumlah perguruan tinggi pada tahun 2019-2020 di Pulau Jawa sebanyak 1.517 perguruan tinggi, Pulau Sumatera sebanyak 805 perguruan tinggi, Pulau Kalimantan sebanyak 185 perguruan tinggi, Pulau Sulawesi sebanyak 382 perguruan tinggi, Papua sebanyak 69 perguruan tinggi, dan Bali sebanyak 60 perguruan tinggi (Sekertariat Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi, 2020).

Penelitian ini berlangsung dengan memberikan kuesioner *google form* secara daring yang memuat kuesioner skala penelitian kepada subjek yang telah memenuhi karakteristik penelitian. Proses yang dilalui saat proses pengambilan data yaitu dengan menyebarkan *broadcast* yang telah disertakan *link* dan dicantumkan *informed consent* sebagai salah satu tanda persetujuan dari responden yang telah bersedia menjadi partisipan penelitian ini.

Penyebaran kuesioner melalui daring karena pandemi Covid-19 di

Indonesia masih meluas. Oleh sebab itu, untuk mengurangi resiko penularan virus Covid-19 dan kenyamanan partisipan, peneliti menggunakan penyebaran secara daring dengan menggunakan beberapa situs media sosial dalam menyebarkan kuisisioner seperti *Whatsapp*, *Line*, *Twitter*, dan *Instagram*. Adapun proses yang dilalui peneliti saat pengambilan data, yaitu membatasi umur responden beserta data demografi lain yang digunakan penelitian ini dalam pengisian data diri agar dapat menyaring responden yang sesuai dengan karakteristik penelitian. Peneliti juga memberlakukan pembatasan pengisian link *google form*, yaitu hanya satu kali pengisian pada satu akun E-mail yang sama. Hal tersebut berguna untuk mengurangi adanya pengisian *google form* yang berulang-ulang. Disamping itu, peneliti juga ikut menampilkan nomor telepon pada pesan *broadcast* dan halaman awal kuisisioner guna memberikan kemudahan bagi responden dalam mendapatkan informasi jika terdapat hal-hal yang belum jelas terkait pengisian kuisisioner.

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

**A. Deskripsi Subjek Penelitian**

Subjek penelitian ini ialah mahasiswa seluruh jenjang semester pada universitas di Pulau Jawa dengan usia sekitar 18-23 tahun dan berjenis kelamin laki-laki atau perempuan. Jumlah subjek yang terkumpul dalam penelitian ini yaitu 120 mahasiswa. Berikut merupakan tabel pemaparan ringkas mengenai subjek penelitian berdasarkan kriteria demografi :

**Tabel 3**  
*Deskripsi Subjek Penelitian*

<b>Aspek Demografi</b>	<b>Kategori</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Jenis Kelamin	Laki-laki	33	27.5 %
	Perempuan	87	72.5 %
<b>Total</b>		<b>120</b>	<b>100 %</b>
Jenjang Semester	8	26	21.7 %
	6	14	11.7 %
	4	32	26.7 %
	2	48	40 %
<b>Total</b>		<b>120</b>	<b>100 %</b>
Magang/Pelatihan	Ya	52	43.3 %
	Tidak	68	56.7 %
<b>Total</b>		<b>120</b>	<b>100 %</b>
Arahan Karir dari Orangtua	Ya	85	70.8 %
	Tidak	35	29.2 %
<b>Total</b>		<b>120</b>	<b>100%</b>

Data deskripsi subjek di atas menunjukkan bahwa jumlah subjek penelitian terbanyak berdasarkan kriteria demografi ialah subjek perempuan dengan presentase 72.5%, mahasiswa semester dua sebesar 40 %, subjek yang tidak memiliki pengalaman magang/pelatihan dengan presentase 56.7 %, dan subjek yang mendapatkan arahan karir dari orangtua sebanyak 70.8 %.



sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Adapun hasil kategorisasi data responden akan dipaparkan sebagai berikut:

**Tabel 6**

*Kategorisasi Subjek Variabel Kematangan Karir*

<b>Kategorisasi</b>	<b>Rentang Skor</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Sangat Rendah	$x < 2$	12	10
Rendah	$2 \leq x \leq 4$	55	45.83
Sedang	$4 < x \leq 5$	12	10
Tinggi	$5 < x \leq 7$	25	20.83
Sangat Tinggi	$X > 7$	16	13.34

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 120 responden terdapat 12 responden yang masuk ke dalam kategori sangat rendah dengan persentase sebesar 10 % dan sebanyak 16 responden termasuk ke dalam kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 13.34 %, sedangkan frekuensi terbesar adalah responden dengan kategori rendah, yaitu sebanyak 55 responden dengan persentase sebesar 45.83 %. Hal ini menandakan bahwa skor kematangan karir responden cenderung rendah.

**Tabel 7**

*Kategorisasi Subjek Variabel Adversity Quotient*

<b>Kategorisasi</b>	<b>Rentang Skor</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Sangat Rendah	$x < 47$	21	17.5
Rendah	$47 \leq x \leq 50$	31	25.83
Sedang	$50 < x \leq 52.60$	20	16.67
Tinggi	$52.60 < x \leq 56$	31	25.83
Sangat Tinggi	$X > 56$	17	14.17

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 120 responden terdapat 21 responden masuk ke dalam kategori sangat rendah dengan persentase sebesar 17.5 % dan sebanyak 17 responden termasuk ke dalam kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 14.17 %, sedangkan frekuensi terbesar adalah responden

dengan kategori rendah dan tinggi, yaitu sebanyak 31 responden dengan persentase sebesar 25.83 %. Hal ini menandakan bahwa skor *adversity quotient* responden cenderung rendah dan tinggi.

### C. Uji Asumsi Data Penelitian

Uji asumsi dilakukan dengan tujuan untuk memenuhi syarat melakukan uji hipotesis. Uji asumsi penelitian ini menggunakan dua pengujian yang terdiri atas uji normalitas dan uji linearitas.

#### 1. Uji Normalitas

Pelaksanaan uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian memiliki sebaran data yang normal atau tidak berdasarkan populasi variabel penelitian yang diuji. Uji normalitas penelitian ini menggunakan teknik uji *Kolmogorof-Smirnov Test*. Sebaran data disebut normal apabila nilai koefisien signifikansi yang dihasilkan memenuhi standar yaitu nilai  $p > 0.05$  dan sebaran data disebut tidak normal apabila data tidak terdistribusi normal yaitu nilai  $p < 0.05$ . Berikut merupakan tabel yang menjelaskan hasil uji normalitas pada variabel kematangan karir dan *adversity quotient*.

**Tabel 8**

*Hasil Uji Normalitas*

Variabel	P	Keterangan
Kematangan Karir	0.00	Tidak Normal
<i>Adversity Quotient</i>	0.20	Normal

Tabel di atas menunjukkan bahwa data variabel kematangan karir tidak terdistribusi secara normal dengan nilai  $p = 0.00$  ( $p < 0.00$ ) dan variabel

*adversity quotient* terdistribusi secara normal dengan nilai  $p = 0.20$  ( $p > 0.05$ ).

## 2. Uji Linearitas

Pelaksanaan uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel penelitian. Penelitian ini menguji linearitas dengan menggunakan teknik *Compare Means*. Kedua variabel disebut memiliki hubungan linear apabila nilai *linearity* dengan koefisien signifikansi sebesar  $p < 0.05$  dan begitupun sebaliknya. Berikut ialah hasil uji linearitas variabel kematangan karir dan *adversity quotient*.

**Tabel 9**  
*Hasil Uji Linearitas*

Variabel	Linearitas	F	P	Keterangan
Kematangan Karir	<i>Linearity</i>	8.832	0.004	Linear
<i>Adversity Quotient</i>	<i>Deviation of Linearity</i>	0.838	0.658	Tidak Menyimpang dari Garis Linear

Tabel hasil uji linearitas pada variabel kematangan karir dan *adversity quotient* menghasilkan nilai *F linearity* = 8.832 dengan nilai signifikansi  $p = 0.004$  ( $p < 0.05$ ) dan nilai *deviation of linearity*  $F = 0.838$  dengan nilai  $p = 0.658$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kematangan karir dan *adversity quotient* menunjukkan adanya hubungan yang linear dan tidak menyimpang dari garis linear.

## D. Uji Hipotesis Data Penelitian

### 1. Korelasi *Adversity Quotient* dengan Kematangan Karir

Hasil uji asumsi menunjukkan adanya hasil uji normalitas dan uji

linearitas yang akan dipaparkan sebagai berikut. Pada uji normalitas, data variabel kematangan karir tidak terdistribusi normal, sedangkan data variabel *adversity quotient* terdistribusi normal. Pada uji linearitas, data variabel kematangan karir dan *adversity quotient* menunjukkan adanya hubungan yang linear. Dengan demikian, terdapat salah satu prasyarat uji asumsi yang tidak terpenuhi, yaitu uji normalitas untuk variabel kematangan karir.

Setelah melakukan uji asumsi, peneliti melakukan uji hipotesis penelitian yaitu korelasi. Hal ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *adversity quotient* dengan kematangan karir mahasiswa pada masa pandemi Covid-19. Selain itu, uji korelasi bertujuan untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian diterima atau tidak. Peneliti menggunakan teknik uji korelasi Non-Parametrik *Spearman Rho* karena uji normalitas tidak dapat terpenuhi. Berikut ialah hasil uji hipotesis penelitian :

**Tabel 10**

*Hasil Uji Korelasi Adversity Quotient dengan kematangan Karir*

Variabel	r	r <sup>2</sup>	p	Keterangan
Kematangan Karir				
<i>Adversity Quotient</i>	0.266	0.071	0.002	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji hipotesis menunjukkan adanya nilai  $r = 0.266$  dan signifikansi nilai  $p = 0.002$  ( $p < 0.05$ ). Hal tersebut mengungkapkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara *adversity quotient* dan kematangan karir pada mahasiswa. Arti korelasi tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *adversity quotient*, semakin tinggi pula kematangan karir mahasiswa. Oleh sebab itu, hipotesis penelitian

ini diterima.

### E. Uji Analisis Data Tambahan

Peneliti juga melakukan analisis tambahan guna melihat lebih dalam lagi mengenai korelasi antara variabel *adversity quotient* dengan kematangan karir pada beberapa hal, termasuk di antaranya ialah interkorelasi dan data demografi. Berikut merupakan hasil analisis tambahan dari masing-masing data yang akan dipaparkan dalam tabel di bawah ini :

#### 1. Interkorelasi Aspek-Aspek *Adversity Quotient* dengan Kematangan Karir

**Tabel 11**

*Hasil Interkorelasi Aspek-Aspek Adversity Quotient dengan Kematangan Karir*

	1	2	3	4	5	6
1. Kematangan Karir	1	0.266**	0.280**	0.018	0.098	0.310**
2. <i>Adversity Quotient</i>	0.266**	1	0.766**	0.515**	0.749**	0.756**
3. <i>Control</i>	0.280**	0.766**	1	0.241*	0.388**	0.375**
4. <i>Ownership</i>	0.018	0.515**	0.241*	1	0.267*	0.317**
5. <i>Reach</i>	0.098	0.749**	0.388**	0.267*	1	0.479**
6. <i>Endurance</i>	0.310**	0.756**	0.375**	0.317**	0.479**	1

\*p<.05

\*\*p<.01

Hasil interkorelasi menunjukkan adanya perbedaan korelasi antara masing-masing aspek *adversity quotient* dengan kematangan karir mahasiswa. Berdasarkan tabel hasil interkorelasi, korelasi signifikan terkuat adalah aspek ketahanan (*endurance*) dengan kematangan karir, yaitu sebesar  $r = 0.310^{**}$  ( $p < 0.01$ ), kemudian aspek kontrol (*control*) sebesar nilai  $r = 0.280^{**}$  ( $p < 0.01$ ), sedangkan aspek tidak berkorelasi adalah aspek *ownership*,

yaitu sebesar  $r = 0.018$  ( $p > 0.05$ ) dan aspek aspek *reach* sebesar nilai  $r = 0.098$  ( $p > 0.05$ ).

## 2. Uji Korelasi berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 12**

*Hasil Uji Korelasi ditinjau dari Jenis Kelamin*

Jenis Kelamin	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Signifikansi (p)	Koefisien Determinan (r <sup>2</sup> )
Laki-laki	0.212	0.118	0.045
Perempuan	0.279	0.004	0.078

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji korelasi menunjukkan adanya nilai koefisien korelasi (r) pada laki-laki yaitu 0.212 dan nilai  $p = 0.118$  ( $p > 0.05$ ) serta perempuan memiliki nilai r sebesar 0.279 dan nilai  $p = 0.004$  ( $p < 0.05$ ). Hal ini menandakan bahwa terdapat korelasi positif tidak signifikan antara *adversity quotient* dengan kematangan karir pada mahasiswa laki-laki dan adanya korelasi positif signifikan antara *adversity quotient* dengan kematangan karir pada mahasiswa perempuan, sehingga mahasiswa perempuan memiliki korelasi yang lebih kuat.

## 3. Uji Beda Kematangan Karir Ditinjau dari Jenis Kelamin

Uji beda penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan antara kematangan karir yang dimiliki oleh mahasiswa berdasarkan jenis kelamin. Teknik uji beda yang digunakan dalam penelitian ini adalah Mann-Whitney U Test. Berikut ialah tabel hasil uji beda dari kematangan karir mahasiswa berdasarkan jenis kelamin :

**Tabel 13**

*Hasil Uji Beda Kematangan Karir berdasarkan Jenis Kelamin*

Variabel	p	Mean
Jenis Kelamin dan	0.652	Laki-laki 4.70

Kematangan Karir

Perempuan

4.48

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji beda memperoleh adanya nilai signifikansi  $p = 0.652$  ( $p > 0.05$ ). Hal ini menandakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kematangan karir pada mahasiswa laki-laki dan perempuan. Hal tersebut juga dapat terlihat dari perolehan mean kematangan karir pada kategori laki-laki sebesar 4.70 dan perempuan sebesar 4.48. Apabila dilihat dari perolehan rata-rata, mahasiswa laki-laki memiliki tingkat kematangan karir yang lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa perempuan.

#### 4. Uji Korelasi berdasarkan Jenjang Semester

**Tabel 14**

*Hasil Uji Korelasi ditinjau dari Jenjang semester*

Jenjang Semester	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Signifikansi (p)	Koefisien Determinan (r <sup>2</sup> )
8	0.011	0.478	0.000
6	0.370	0.096	0.137
4	0.397	0.012	0.158
2	0.232	0.056	0.054

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji korelasi menunjukkan adanya nilai koefisien korelasi (r) pada mahasiswa semester dua yaitu 0.232 dan nilai  $p = 0.056$  ( $p > 0.05$ ), mahasiswa semester empat dengan nilai r sebesar 0.397 dan nilai  $p = 0.012$  ( $p < 0.05$ ), mahasiswa semester enam dengan nilai r sebesar 0.370 dan nilai  $p = 0.096$  ( $p > 0.05$ ), serta mahasiswa semester delapan dengan nilai r sebesar 0.011 dan nilai  $p = 0.478$  ( $p > 0.05$ ). Hal ini menandakan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara *adversity quotient* dengan kematangan karir pada mahasiswa semester empat dan korelasi positif tidak

signifikan pada mahasiswa semester dua, enam, dan delapan. Jika dilihat dari nilai koefisien korelasi ( $r$ ) dan signifikansi, mahasiswa semester empat memiliki korelasi yang paling kuat.

## 5. Uji Beda Kematangan Karir Ditinjau dari Jenjang Semester

**Tabel 15**

*Hasil Uji Beda Kematangan Karir berdasarkan Jenjang Semester*

Variabel	p	Mean	
Jenjang Semester dan Kematangan Karir	0.299	8	5.50
		6	5.00
		4	4.14
		2	3.86

Hasil uji beda dengan menggunakan teknik Friedman Test menunjukkan adanya nilai signifikansi  $p = 0.299$  ( $p > 0.05$ ). Hal ini menandakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kematangan karir pada mahasiswa berdasarkan jenjang semester. Hal tersebut juga dapat terlihat dari perolehan mean kematangan karir pada kategori semester dua sebesar 3.86, semester empat sebesar 4.14, semester enam sebesar 5.00, dan semester delapan sebesar 5.50. Apabila dilihat dari perolehan mean, mahasiswa semester delapan memiliki tingkat kematangan karir yang lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa semester dua, empat, dan enam

## 6. Uji Korelasi berdasarkan Pengalaman Magang/Pelatihan

**Tabel 16**

*Hasil Uji Korelasi ditinjau dari Pengalaman Magang/Pelatihan*

Pengalaman Magang/Pelatihan	Koefisien Korelasi ( $r$ )	Koefisien Signifikansi ( $p$ )	Koefisien Determinan ( $r^2$ )
Ya	0.167	0.119	0.03
Tidak	0.320	0.004	0.102

Hasil uji korelasi menunjukkan adanya nilai koefisien korelasi ( $r$ ) pada mahasiswa yang memiliki pengalaman magang/pelatihan yaitu sebesar 0.167 dan nilai  $p = 0.119$  ( $p > 0.05$ ) serta mahasiswa yang tidak memiliki pengalaman magang/pelatihan memiliki nilai  $r$  sebesar 0.320 dan nilai  $p = 0.004$  ( $p < 0.05$ ). Hal ini menandakan bahwa terdapat korelasi positif tidak signifikan antara *adversity quotient* dengan kematangan karir pada mahasiswa yang memiliki pengalaman magang/pelatihan dan adanya korelasi positif signifikan pada mahasiswa yang tidak memiliki pengalaman magang/pelatihan, sehingga mahasiswa yang tidak memiliki pengalaman magang/pelatihan memiliki korelasi yang lebih kuat daripada mahasiswa yang memiliki pengalaman magang/pelatihan.

## 7. Uji Beda Kematangan Karir Ditinjau dari Pengalaman Magang/Pelatihan

**Tabel 17**

*Hasil Uji Beda Kematangan Karir berdasarkan Pengalaman Magang/pelatihan*

Variabel	p	Mean	
Pengalaman Magang/Pelatihan dan Kematangan Karir	0.066	Ya	67.12
		Tidak	55.44

Hasil uji beda dengan menggunakan teknik *Mann-Whitney U Test* menunjukkan adanya nilai signifikansi  $p = 0.066$  ( $p > 0.05$ ). Hal ini menandakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kematangan karir pada mahasiswa yang tidak dan memiliki pengalaman magang/pelatihan. Hal tersebut juga dapat terlihat dari perolehan mean

kematangan karir pada ketegori “Ya” sebesar 67.12 dan ketegori “Tidak” sebesar 55.44. Apabila dilihat dari perolehan mean, mahasiswa yang memiliki pengalaman magang/pelatihan mempunyai tingkat kematangan karir yang lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa yang tidak memiliki pengalaman magang/pelatihan.

## 8. Uji Korelasi berdasarkan Arahan Karir dari Orangtua

**Tabel 18**

*Hasil Uji Korelasi Ditinjau dari Arahan Karir Orangtua*

Arahan Karir dari Orangtua	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Signifikansi (p)	Koefisien Determinan (r <sup>2</sup> )
Ya	0.256	0.009	0.065
Tidak	0.271	0.058	0.073

Hasil uji korelasi menunjukkan adanya nilai koefisien korelasi (r) pada mahasiswa yang mendapat arahan karir dari orangtua yaitu sebesar 0.256 dan nilai  $p = 0.009$  ( $p < 0.05$ ) serta mahasiswa yang tidak mendapat arahan karir dari orangtua dengan nilai r sebesar 0.271 dan nilai  $p = 0.058$  ( $p > 0.05$ ). Hal ini menandakan bahwa terdapat korelasi positif signifikan antara *adversity quotient* dengan kematangan karir pada mahasiswa yang mendapat arahan karir dari orangtua dan adanya korelasi positif tidak signifikan pada mahasiswa yang tidak mendapat arahan karir dari orangtua, sehingga mahasiswa yang mendapat arahan karir dari orangtua memiliki korelasi yang lebih kuat dibandingkan mahasiswa yang tidak mendapat arahan karir dari orangtua.

## 9. Uji Beda Kematangan Karir Ditinjau dari Arahan Karir Orangtua

**Tabel 19**

*Hasil Uji Beda Kematangan Karir berdasarkan Arahan Karir Orangtua*

Variabel	p	Mean
----------	---	------

Arahan Karir dari Orangtua dan Kematangan Karir	0.251	Ya	62.82
		Tidak	54.87

Hasil uji beda dengan menggunakan teknik Mann-Whitney U Test menunjukkan adanya nilai signifikansi  $p = 0.251$  ( $p > 0.05$ ). Hal ini menandakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kematangan karir pada mahasiswa yang tidak mendapat dan mendapat arahan karir dari orangtua. Hal tersebut juga dapat terlihat dari perolehan mean kematangan karir pada kategori “Ya” sebesar 62.82 dan kategori “Tidak” sebesar 54.87. Apabila dilihat dari perolehan mean, mahasiswa yang mendapat arahan karir dari orangtua memiliki tingkat kematangan karir yang lebih tinggi dibandingkan dengan mahasiswa yang tidak mendapat arahan karir dari orangtua.

#### F. Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan *adversity quotient* terhadap kematangan karir mahasiswa pada masa pandemi Covid-19. Penelitian ini memperoleh responden sebanyak 120 mahasiswa di universitas yang tersebar di Pulau Jawa. Data tersebut diolah dengan menggunakan *software SPSS For Windows 25.0* dan teknik korelasi *Spearman's Rho*. Berdasarkan hasil olah data, diketahui bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara *adversity quotient* dengan kematangan karir mahasiswa yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi  $r = 0.266$  dan  $p = 0.002$  ( $p < 0.05$ ). Hal tersebut menandakan bahwa semakin tinggi tingkat *adversity quotient*, semakin tinggi pula tingkat kematangan

karir mahasiswa. Nilai koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan yang lemah karena berada di antara 0.1 - 0.3. Selain itu, *adversity quotient* dan kematangan karir memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar  $r^2 = 0.071$ , sehingga *adversity quotient* dapat memberikan sumbangan efektif terhadap kematangan karir sebesar 7.1 %. Oleh sebab itu, hipotesis penelitian ini diterima.

Hasil tersebut selaras dengan beberapa hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa terdapat korelasi positif signifikan antara *adversity quotient* dengan kematangan karir individu (Khusna, et al., 2017; Aryani, et al., 2017; Kurniawan, et al., 2020). Hal ini menunjukkan apabila *adversity quotient* meningkat, kematangan karir individu juga akan meningkat. Dengan adanya *Adversity quotient* yang tinggi, individu akan lebih gigih dalam mengatasi berbagai masalah dalam menghadapi perkembangan kematangan karir. Dengan demikian, individu tidak akan mudah putus asa dalam menggapai karir yang diinginkan (Khusna, et al., 2017).

Selain itu, penelitian (Ardiaputra & Sawitri, 2020) juga mengungkapkan bahwa *adversity quotient* berkorelasi positif signifikan dengan kematangan karir mahasiswa, sehingga apabila *adversity quotient* meningkat, kematangan karir mahasiswa juga akan meningkat. Hal tersebut dikarenakan oleh tingginya *adversity quotient* akan membuat mahasiswa selalu siap di segala kondisi dalam mempersiapkan karir dengan baik, sehingga baik ada maupun tidak ada hambatan, mahasiswa akan selalu optimis dalam menggapai karir yang dicita-citakan (Ardiaputra & Sawitri, 2020). Untuk mencapai kematangan karir, mahasiswa memerlukan sikap tangguh, tanggung jawab, dan mampu membuat keputusan

yang tepat bahkan saat berada di bawah tekanan sekalipun (Kurniawan, et al., 2020).

Jika dihubungkan dengan situasi pandemi Covid-19 yang serba tidak pasti, *adversity quotient* merupakan solusi yang tepat dalam meningkatkan kematangan karir mahasiswa. *Adversity quotient* penting diketahui oleh mahasiswa karena situasi pandemi Covid-19 ini memaksanya untuk dapat bertahan di tengah permasalahan karir, padahal di sisi lain mahasiswa juga harus dapat melalui tugas perkembangan karir dengan baik. *Adversity quotient* membuat mahasiswa selalu optimis dan tahan dalam menghadapi segala permasalahan karir pada masa pandemi Covid-19, seperti adanya kecemasan persaingan dunia kerja, lapangan pekerjaan berkurang, dan gangguan perencanaan karir (Syamsu & Satrianta, 2021), sehingga mahasiswa tetap mampu mencapai kematangan karir.

Hasil interkorelasi menunjukkan adanya perbedaan korelasi antara masing-masing aspek *adversity quotient* dengan kematangan karir mahasiswa. Menurut hasil analisa, korelasi positif signifikan terkuat adalah aspek ketahanan (*endurance*) dengan kematangan karir, yaitu sebesar  $r = 0.310^{**}$  ( $p < 0.01$ ), kemudian aspek kontrol (*control*) sebesar nilai  $r = 0.280^{**}$  ( $p < 0.01$ ), sedangkan untuk aspek yang tidak berkorelasi adalah aspek kepemilikan (*ownership*) sebesar  $r = 0.018$  ( $p > 0.05$ ) dan aspek jangkauan (*reach*) sebesar nilai  $r = 0.098$  ( $p > 0.05$ ).

Nilai korelasi tersebut menandakan bahwa *adversity quotient* dapat menjadi solusi dalam meningkatkan kematangan karir mahasiswa terutama jika mahasiswa dapat menumbuhkan aspek ketahanan (*endurance*) dan kontrol (*control*) dalam diri. Mahasiswa yang mempunyai *adversity quotient* dengan

berorientasi pada aspek ketahanan (*endurance*) akan menunjukkan sikap optimis dan motivasi intrinsik yang kuat dalam melewati hambatan menggapai karir impian. Selain itu, aspek ketahanan (*endurance*) membuat mahasiswa lebih yakin bahwa hambatan tersebut akan segera terlewati apabila mahasiswa mau berusaha untuk menghadapinya (Ardiaputra & Sawitri, 2020), sedangkan, aspek kontrol (*control*) membuat mahasiswa lebih dapat mengendalikan diri dalam menghadapi kendala mencapai karir karena yakin dapat menyelesaikan kendala karir tersebut (Amalia, 2018).

Di sisi lain, hasil interkorelasi menemukan tidak adanya korelasi antara aspek kepemilikan (*ownership*) dengan kematangan karir mahasiswa. Hal ini tidak sejalan dengan pernyataan (Amalia, 2013) yang menyebutkan bahwa aspek kepemilikan (*ownership*) dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap sikap yang dipilih mahasiswa dalam membuat keputusan karir. Serupa dengan hal tersebut, aspek jangkauan (*reach*) juga tidak berkorelasi dengan kematangan karir mahasiswa. Hal ini tidak selaras dengan hasil penelitian (Ardiaputra & Sawitri, 2020) yang menemukan adanya korelasi signifikan antara aspek jangkauan (*reach*) dengan kematangan karir mahasiswa yang ditunjukkan dengan perolehan  $r = 0.340$  dan  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ).

Penelitian ini juga melakukan analisis tambahan pada *adversity quotient* dengan kematangan karir yang ditinjau dari jenis kelamin. Menurut hasil uji korelasi dengan menggunakan teknik korelasi *Spearman's Rho*, perempuan memiliki korelasi yang lebih kuat daripada laki-laki pada *adversity quotient* dan kematangan karir yang ditunjukkan oleh nilai  $r = 0.279$  serta nilai  $p = 0.004$

( $p < 0.05$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa perempuan lebih memiliki keterikatan yang kuat antara *adversity quotient* dengan kematangan karir. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian (Rosalin & Agustina, 2020) yang menyebutkan bahwa perempuan lebih memiliki keterikatan yang kuat pada kematangan karir dibandingkan dengan laki-laki.

Analisis selanjutnya ialah melakukan uji beda terhadap kematangan karir perempuan dan laki-laki. Berdasarkan hasil uji beda dengan teknik *Mann-Whitney U Test*, didapatkan hasil bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara kematangan karir perempuan dan laki-laki. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa tidak ditemukannya perbedaan yang signifikan antara kematangan karir perempuan dan laki-laki (Hasiani et al., 2020; Khasanah & Sayekti, 2020). Selain itu, (Jatmika & Linda, 2015) menyebutkan bahwa tidak ditemukannya perbedaan kematangan karir laki-laki dan perempuan disebabkan oleh adanya kemampuan perencanaan karir yang dimiliki keduanya setara. Walaupun begitu, jika dilihat dari perolehan rata-rata, kematangan karir laki-laki lebih tinggi daripada perempuan. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian (Malik, 2015) yang menyebutkan bahwa laki-laki memiliki skor rata-rata kematangan karir lebih tinggi daripada perempuan yang disebabkan oleh laki-laki lebih mampu dalam membuat keputusan karir yang tepat.

Penemuan lainnya ialah hasil uji korelasi antara *adversity quotient* dengan kematangan karir mahasiswa berdasarkan jenjang semester. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif signifikan pada mahasiswa semester empat yaitu sebesar nilai  $r = 0.397$  dan nilai  $p = 0.012$  ( $p > 0.05$ ),

sehingga dapat disimpulkan bahwa mahasiswa semester empat memiliki keterikatan kuat pada *adversity quotient* dengan kematangan karir. Mahasiswa semester empat berada di rentang usia mahasiswa Indonesia, yaitu sekitar 18-24 tahun (Paramita, 2010). Selain itu, mahasiswa masuk ke dalam tahap eksplorasi karir. Pernyataan tersebut selaras dengan teori tahap perkembangan karir yang menyebutkan bahwa individu yang berada pada rentang usia 15-24 tahun termasuk ke dalam tahap perkembangan eksplorasi karir. Pada tahap eksplorasi karir, mahasiswa mulai mencari informasi karir, mengembangkan keterampilan yang sesuai dengan karir, dan menentukan pilihan karir yang diinginkan guna mencapai kematangan karir (Super, 1980).

Penelitian ini juga melakukan analisis uji beda guna mengetahui perbedaan antara kematangan karir mahasiswa berdasarkan jenjang semester. Menurut hasil penelitian, diketahui tidak ditemukannya perbedaan yang signifikan antara mahasiswa semester dua, empat, enam, dan delapan dalam kematangan karir. Pernyataan tersebut ditunjukkan oleh perolehan hasil uji beda dengan signifikansi sebesar  $p = 0.299$  ( $p > 0.05$ ). Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian (Malik, 2015) yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan signifikan pada kematangan karir mahasiswa di segala jenjang semester. Hal ini dikarenakan oleh mahasiswa yang berada pada semester akhir belum tentu menunjukkan adanya kematangan karir yang lebih tinggi dibandingkan semester di bawahnya.

Di samping itu, berdasarkan kriteria responden penelitian ini, mahasiswa tersebut masuk dalam rentang usia 18-23 tahun, sehingga masuk pada tahap perkembangan yang sama, yaitu *emerging adulthood* (Santrock, 2014). Jika

dilihat dari tahap perkembangan karir, mahasiswa ini juga memasuki tahap perkembangan yang sama, yaitu tahap eksplorasi karir, sehingga tidak terdapat perbedaan pada kematangan karir (Super, 1980). Hal ini sesuai dengan teori tahap perkembangan karir yang menyebutkan bahwa individu pada rentang usia 15 – 24 tahun memasuki tahap eksplorasi karir. Tahap eksplorasi karir ialah tahap di mana individu mulai mencari informasi karir, mengembangkan keterampilan yang sesuai dengan karir, dan menentukan pilihan karir yang diinginkan guna mencapai kematangan karir (Super, 1980).

Setelah itu, penelitian ini melakukan analisis uji korelasi pada *adversity quotient* dengan kematangan karir berdasarkan mahasiswa yang tidak dan memiliki pengalaman magang/pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan adanya nilai koefisien korelasi sebesar  $r = 0.320$  dan nilai  $p = 0.004$  ( $p < 0.05$ ) pada mahasiswa yang tidak memiliki pengalaman magang/pelatihan. Hal ini memberikan arti bahwa terdapat korelasi positif signifikan antara *adversity quotient* dengan kematangan karir pada mahasiswa yang tidak memiliki pengalaman magang/pelatihan, sehingga dapat disimpulkan bahwa mahasiswa yang tidak memiliki pengalaman magang/pelatihan memiliki keterikatan paling kuat terhadap *adversity quotient* dengan kematangan karir. Hal ini tidak sejalan dengan pendapat (Graham, 2015) yang menyatakan bahwa semakin banyak pengalaman magang mahasiswa, maka semakin tinggi kematangan karir karena mahasiswa semakin siap dalam menentukan pilihan serta cara menggapai karir yang diinginkan.

Hasil temuan selanjutnya adalah hasil analisis uji beda pada kematangan

karir mahasiswa yang tidak dan memiliki pengalaman magang/pelatihan. Menurut hasil penelitian, diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan pada kematangan karir mahasiswa yang tidak dan memiliki pengalaman magang/pelatihan. Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji beda dengan nilai signifikansi  $p = 0.066$  ( $p > 0.05$ ). Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Jatmika & Linda, 2015) yang mengungkapkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan pada kematangan karir mahasiswa yang belum dan pernah bekerja, yaitu dengan ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar  $p = 0.060$  ( $p > 0.05$ ). Namun, hasil temuan tersebut bertentangan dengan hasil penelitian (Graham, 2015) yang menyebutkan bahwa terdapat perbedaan signifikan di antara keduanya. Walaupun demikian, apabila dilihat dari rata-rata, mahasiswa yang memiliki pengalaman magang/pelatihan mempunyai kematangan karir lebih tinggi daripada mahasiswa yang tidak memiliki pengalaman magang/pelatihan. Hal ini dikarenakan oleh mahasiswa yang memiliki pengalaman magang/pelatihan lebih memiliki banyak pengetahuan karir, sehingga akan memudahkan mahasiswa dalam mencapai kematangan karir (Graham, 2015)

Penelitian selanjutnya yaitu menguji korelasi antara *adversity quotient* dengan kematangan karir mahasiswa berdasarkan arahan karir dari orangtua. Menurut hasil penelitian, korelasi positif terkuat adalah korelasi antara *adversity quotient* dengan kematangan karir pada mahasiswa yang mendapat arahan karir dari orangtua dengan perolehan nilai  $r = 0.256$  dan nilai  $p = 0.009$  ( $p < 0.05$ ). Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Ainayya & Herdajani, 2021) yang menyebutkan bahwa terdapat keterikatan yang kuat pada mahasiswa yang

mendapatkan dukungan orangtua dengan kematangan karir.

Analisis penelitian selanjutnya ialah uji beda untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan signifikan antara kematangan karir mahasiswa yang tidak dan mendapatkan arahan karir dari orangtua. Hasil penelitian menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara kematangan karir mahasiswa yang tidak dan mendapatkan arahan karir dari orangtua. Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji beda dengan nilai signifikansi  $p = 0.251$  ( $p > 0.05$ ). Hasil tersebut sejalan dengan penelitian (Sarah et al., 2021) yang menyatakan bahwa dukungan orangtua tidak berkontribusi langsung terhadap kematangan karir. Akan tetapi, penelitian (Herin & Sawitri, 2017) menyatakan bahwa dukungan dan arahan karir orangtua berpengaruh terhadap kematangan karir. Namun, apabila ditinjau dari perolehan rata-rata, mahasiswa yang mendapatkan arahan karir dari orangtua cenderung memiliki kematangan karir lebih tinggi dibandingkan yang tidak. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat (Ainayya & Herdajani, 2021) yang menyebutkan bahwa arahan dan nasihat karir orangtua dapat meningkatkan kematangan karir mahasiswa. Arahan berupa pemberian informasi mengenai karir dapat memudahkan anak dalam membuat keputusan karir yang tepat (Herin & Sawitri, 2017).

Penelitian ini mendeskripsikan responden penelitian dengan mengategorisasikan kematangan karir ke dalam lima kategori. Adapun ke lima kategori tersebut ialah kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Hasil dari kategorisasi tersebut didapatkan presentase sebesar 10 % responden berada pada kategori sangat rendah, 45.83 % responden berada pada

kategori rendah, 10 % responden berada pada kategori sedang, 20.83 % responden berada pada kategori tinggi, dan 13.34 % responden berada pada kategori sangat tinggi.

Hasil kategorisasi di atas memberikan arti bahwa kematangan karir mahasiswa di Pulau Jawa beragam. Data menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa di Pulau Jawa memiliki kematangan karir yang rendah, yaitu dengan presentase sebesar 45.83 %. Kemudian, peringkat terbesar kedua adalah mahasiswa dengan kematangan karir tinggi sebesar 20.83 %. Peringkat terbesar ketiga adalah mahasiswa dengan kematangan karir sangat tinggi, yaitu sebesar 13.34 %. Posisi minoritas jatuh kepada mahasiswa dengan kematangan karir sedang dan sangat rendah, yaitu sebesar 10 %.

Penelitian ini juga mengategorisasikan *adversity quotient* ke dalam lima kategori. Adapun ke lima kategori tersebut ialah kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Hasil dari kategorisasi tersebut didapatkan presentase sebesar 17.5 % responden berada pada kategori sangat rendah, 25.83 % responden berada pada kategori rendah, 16.67 % responden berada pada kategori sedang, 25.83 % responden berada pada kategori tinggi, dan 14.17 % responden berada pada kategori sangat tinggi.

Arti dari hasil kategorisasi di atas ialah *adversity quotient* mahasiswa di Pulau Jawa beragam. Data menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa di Pulau Jawa memiliki *adversity quotient* yang berada pada kategori rendah dan tinggi, yaitu dengan presentase sebesar 25.83 %. Kemudian, peringkat terbesar kedua adalah mahasiswa dengan *adversity quotient* sangat rendah sebesar 17.5 %.

Peringkat terbesar ketiga adalah mahasiswa dengan *adversity quotient* kategori sedang, yaitu sebesar 16.67 %. Posisi minoritas jatuh kepada mahasiswa dengan *adversity quotient* sangat tinggi, yaitu sebesar 14.17 %.

Menurut hasil analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa *adversity quotient* dapat berperan dalam meningkatkan kematangan karir mahasiswa di era pandemi Covid-19. Dalam menghadapi situasi ketidakpastian karir akibat pandemi Covid-19, *adversity quotient* dinilai mampu menjadi solusi atas rendahnya kematangan karir mahasiswa di Pulau Jawa terlebih jika mahasiswa berorientasi pada aspek ketahanan (*endurance*) dan kontrol (*control*). Namun, apabila dilihat dari kekuatan korelasi, korelasi kedua variabel tergolong lemah karena hanya memberikan sumbangan efektif sebesar 7.1 % terhadap kematangan karir, sedangkan terdapat 92.9 % faktor lain yang berpengaruh dan belum diuji dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat faktor lain yang kemungkinan lebih berperan dalam meningkatkan kematangan karir mahasiswa.

Secara keseluruhan, penelitian ini masih memiliki kekurangan dalam proses pelaksanaan. Peneliti beranggapan bahwa proses penyebaran data kurang merata, sehingga data yang terkumpul tidak sepenuhnya terdistribusi normal. Selain itu, kondisi pandemi Covid-19 membuat proses pengambilan data menjadi sedikit terhambat karena peneliti tidak dapat mengawasi dan mengontrol secara langsung proses responden dalam mengisi skala.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Menurut hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *adversity quotient* dengan kematangan karir mahasiswa. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan *adversity quotient*, akan diikuti pula oleh peningkatan kematangan karir mahasiswa. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, peneliti mengajukan beberapa saran, diantaranya yaitu:

##### **1. Bagi Mahasiswa**

Peneliti berharap agar mahasiswa dapat mempelajari dan mengembangkan sikap *adversity quotient* terutama berorientasi pada aspek ketahanan (*endurance*) dan kontrol (*control*). Hal tersebut dikarenakan mahasiswa dalam tugas perkembangannya telah menemukan banyak permasalahan yang berhubungan dengan karir, sehingga memerlukan adanya kematangan karir. Oleh sebab itu, *adversity quotient* sangat diperlukan mahasiswa dalam meningkatkan kematangan karir.

##### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti yang hendak meneliti topik serupa diharapkan dapat mengembangkan fakto-faktor lain yang telah terbukti dapat mempengaruhi

kematangan karir. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat memperhatikan lagi teknis pengambilan dan persebaran data, sehingga data yang terkumpul dapat tersebar merata dan lebih meluas lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhada, I. & Susilarini, T.(2021). Hubungan antara konsep diri dan dukungan social dengan kematangan karir pada mahasiswa yang mengikuti kegiatan volunter di Komunitas Investor Anak Muda. *Jurnal Ikraith-Humaniora*, 5(3), 63-68.
- Ainayya, S. P., & Herdajani, F. (2021). Hubungan harga diri dan dukungan orang tua dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir Jurusan Komunikasi angkatan 2016 di Universitas “X” Jakarta. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 5(2), 40–46.  
<https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/ikraith-humaniora/article/view/954>
- Aji, R. H. S. (2020). Dampak Covid-19 pada pendidikan di Indonesia: Sekolah, keterampilan, dan proses pembelajaran. *SALAM; Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 7(5), 395–402.  
<https://doi.org/10.15408/sjsbs.v7i5.15314>
- Amalia, I. (2018). Hubungan lokus kendali internal dengan kematangan karir pada mahasiswa Psikologi Universitas Malikussaleh. *Jurnal Psikologi Terapan [JPT]*, 1(1), 12–17.  
<https://ojs.unimal.ac.id/jpt/article/view/2870>
- Amalia, N. R. (2013). Hubungan antara adversity quotient dengan kematangan karir pada peserta didik di Mandiri Enterpreneur Center (MEC) Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*,2(1),1-7,  
<https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/40/article/view/4591>
- Ardiansyah, A. S., Sari, S. N., & Caesario, N. (2021). Developing IT-assisted adversity response profile for lectures online during new normal. *Scientific Journal of Informatics*. 8(1), 119-126.  
DOI:10.15294/sji.v8il.28828
- Ardiaputra, M. F. T., & Sawitri, D. R. (2020). Hubungan antara adversity intelligence dan Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, 9(2), 55–63.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (2010). *Handbook of career theory*. Press Syndicate of the University of Cambridge the Pitt Building : New York.
- Aryani, K. D., Wicaksono, B., & Satwika, P. A. (2017). Hubungan antara kecerdasan adversitas dan efikasi diri dengan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Sebelas Maret. *Wacana*, 9(2),

66– 75.

- Bingquan, L. (2019). The compilation of the adversity quotient scale for college students. *Psychology and Behavioral Sciences*, 8(1), 9-14. <https://doi.org/10.11648/j.pbs.20190801.12>.
- Crites, J. O. (1972). *Career maturity*. NCME Measurement in Education: v4 n2 Winter 1972-1973.
- Dewi, Y. K. (2012). *Hubungan antara harga diri dan motivasi berprestasi dengan kematangan karir pada siswa kelas XI SMK Negeri 3 Surakarta*. (Skripsi tidak dipublikasikan), Universitas Sebelas Maret, Surakarta
- Dewi, R., Lubis, L., & Azhar, A. (2017). Hubungan efikasi diri dan dukungan sosial keluarga dengan kematangan karir pada mahasiswa Keperawatan STIKES Muhammadiyah Lhokseumawe. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1), 34–39. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i1.285>.
- Dybwad, T. (2008). The structural validity of daidalos: A measure of career maturity. *Scandinavian Journal of Educational Research*. 52, 135–152. <https://doi.org/10.1080/00313830801915762>
- Efendy, M. & Haryanti, A.(2020). Konsep diri dan kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(1), 21-29.
- Graham, K. (2015). Collegiate career development: A quantitative study comparing the career maturity and internship experience of graduating college seniors [Northeastern University]. In *ProQuest LLC* (Vol. 53, Issue 9).
- Grashinta, A., Istiqomah, A. P., & Wiroko, E. P. (2018). Pengaruh future time perspective terhadap kematangan karir pada mahasiswa. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Konseling: Jurnal Kajian Psikologi Pendidikan dan Bimbingan Konseling*, 4(1), 25. <https://doi.org/10.26858/jpkk.v4i1.4981>.
- González, M. A. (2008). Career maturity: A priority for secondary education. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 2(3).
- Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19 Indonesia. (2022). Peta sebaran. . Diakses pada tanggal 19 Januari 2022, dari <https://covid19.go.id/peta-sebaran>
- Haryadi, D. P. (2013). *Hubungan antara intensitas komunikasi keluarga dan*

*adversity quotient dengan kematangan emosi pada santri kelas XI SMA Pondok Pesantren Assalaam Sukoharjo.* (Skripsi tidak dipublikasikan), Univeristas Sebelas Maret, Surakarta.

- Hasiani, I. P., Kadiyono, A. L., & Susiati, E. (2020). Studi komparatif kematangan karir pada mahasiswa rumpun Sains & Teknologi (Saintek) dan Sosial Humaniora (Soshum). *PEMBELAJAR: Jurnal Ilmu Pendidikan, Keguruan, dan Pembelajaran*, 4(2), 50–59. <https://doi.org/10.26858/pembelajar.v4i2.13460>
- Herin, M., & Sawitri, D. R. (2017). Dukungan orang tua dan kematangan karir pada siswa SMK Program Keahlian Tata Boga. *Jurnal Empati*, 6(1), 301–306. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/15124>
- Herliandry, L. D., Nurhasanah, Suban, M. E., & Kuswanto, H. (2020). Pembelajaran pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 22(1), 65–70. <https://doi.org/10.21009/jtp.v22i1.15286>
- Jatmika, D., & Linda, L. (2015). Gambaran kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir. *Psibernetika*, 8(2), 185–203. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30813/psibernetika.v8i2.497>
- Jung, W. & Jung, S.(2021). Pengaruh tingkat kematangan karir terhadap tingkat keputusan karir mahasiswa : Efek mediasi dari kemandirian mencari pekerjaan dan efek mediasi terkontrol dari kepribadian. *Jurnal Asosiasi Konten Korea '21*, 404-418.
- Khasanah, K., & Sayekti, S. (2020). Gambaran kematangan karir mahasiswa tingkat akhir Universitas Ivet. *Al-Mudarris : Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam*, 3(2), 113–124. <https://doi.org/https://doi.org/10.23971/mdr.v3i2.2365>
- Khusna, N., Karyanta, N. A., & Setyanto, A. T. (2017). Hubungan antara adversity quotient dan dukungan keluarga dengan kematangan karir remaja yatim di SMA di Surakarta. *Jurnal Wacana*, 9(1), 14-27. <https://doi.org/10.13057/wacana.v9i1.101>
- Kim, H. J. (2020). The effects of economic stress, career maturity and major satisfaction on the job stress in third and fourth grade students of university. *Medico-Legal Update*, 20(1), 1558–1563. <https://doi.org/10.37506/v20/i1/2020/mlu/194523>
- Komarudin, & Tunggal, A. P. P. W. (2021). Konseling karir virtual untuk meningkatkan kematangan karir kelas XII di masa pandemi. *Jurnal*

*Sinergi*, 2(1), 18–24. <https://doi.org/10.23960/jsi.v2i1.20>

- Kurniawan, W., Daharnis, D., & Karneli, Y. (2020). Contribution of adversity quotient, self awareness and demographic factors to student career maturity. *International Journal of Research in Counseling and Education*, 4(1), 70. <https://doi.org/10.24036/00261za0002>.
- Lestari, E., & Tentama, F. (2020). Students career maturity scale: Construct validity and reliability study. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(1), 480–485.
- Li, B.-q. (2018). Adversity quotient and its measurement. *Journal of Zhaoqing University*, 39(3), 70-74.
- Malik, L. R. (2015). Kematangan karir mahasiswa Jurusan Tarbiyah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Samarinda. *Fenomena*, 7(1), 109–128. <https://doi.org/10.21093/fj.v7i1.271>
- Marpaung, D. N., & Yulandari, N. (2016). Kematangan karir siswa SMU Banda Aceh ditinjau dari jenis kelamin dan jenis sekolah. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 1(2), 311–324. <https://doi.org/10.22373/psikoislamedia.v1i2.918>.
- Matore, M. E. E. M., Khairani, A. Z., & Razak, N. A. (2020). Development and psychometric properties of the adversity quotient scale: An analysis using rasch model and confirmatory factor analysis. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 29(5), 574-591. DOI: 10.24205/03276716.2020.1055574.
- Muntamah, & Ariati, J. (2016). Hubungan antara kelekatan terhadap teman sebaya dengan kematangan karir Pada siswa kelas XI SMK Negeri 1 Trucuk Klaten. *Empati: Jurnal Karya Ilmiah S1 Undip*, 5(4), 705–710.
- Nurillah, S. A. L.(2017). Program bimbingan karir untuk meningkatkan kematangan karir mahasiswa. *Journal of Innovative Counseling*, 1(1), 67-85.
- Paramita, G. V. (2010). Studi kasus perbedaan karakteristik mahasiswa di Universitas ‘X’-Indonesia dengan Universitas ‘Y’-Australia. *Humaniora*, 1(2), 629–635. <https://doi.org/https://doi.org/10.21512/humaniora.v1i2.2904>
- Papalia, D. E. & Feldman, R. D. (2014). *Experience human development*. Penerbit Salemba Humanika : Jakarta.

- Rahim, N. S. A., Jaafar, W. M. W., & Arsad, N. M. (2021). Kematangan karir dan pengambilan keputusan karir self-efficacy sebagai prediktor adaptasi karir di antara siswa di Yayasan Program, Universitas Putra Malaysia. *Jurnal Pendidikan Universitas Asia (AJUE)*, 17(4), 464-477.
- Rawi, R. D. P., Yusuf, A. A., Fawzi, M. G. H., Rostini, & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen karir : Teori dan praktik*. Cipta Media Nusantara : Surabaya
- Rosalin, S., & Agustina, R. (2020). Pengaruh gender dan perbedaan jurusan terhadap kematangan karir mahasiswa Program Diploma Tiga Sekretaris Pendidikan Vokasi. *JKI (Jurnal Konseling Indonesia)*, 6(1), 21–27. <https://doi.org/https://doi.org/10.21067/jki.v6i1.4955>
- Santrock, J. W. (2014). *A topical approach to life span development*. McGraw Hill Education : New York
- Sarah, S., Abdi, A. W., & Desfandi, M. (2021). Hubungan konsep diri dan dukungan orang tua dengan kematangan karir mahasiswa Jurusan Pendidikan Geografi Universitas Syiah Kuala Angkatan 2014-2016. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Geografi FKIP USK*, 6(1), 78–85.
- Saraswati, A., & Ratnaningsih, I. Z. (2016). Hubungan antara efikasi diri akademik dengan kematangan karir pada siswa kelas XI SMK N 11 Semarang. *Empati*, 5(3), 430–434.
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). Revision of the career maturity inventory: The adaptability form. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 355–374. <https://doi.org/10.1177/1069072711409342>.
- Stoltz, P. G. (1997). *Adversity quotient: Turning obstacles into opportunities*. Canada: John Wiley & Sons.
- Stoltz, P. G. (2000). *Adversity quotient work make everyday challenges the key to your success putting the principles of AQ into action*. 2000, 316.
- Stoltz, G. P. (2005). *Adversity quotient: Mengubah hambatan menjadi peluang*. Jakarta: Grasindo.

- Subhan, M., Hasgimianti, H., Sari, W. P., Abu Bakar, A. Y., & Amat, S. (2019). kematangan karir mahasiswa Prodi Ekonomi dalam pemilihan karir. *Educational Guidance and Counseling Development Journal*, 2(2), 50. <https://doi.org/10.24014/egcdj.v2i2.8261>.
- Super, D.E., Crites, J.O., Hummel, R.C., Moser, Helen P., Overstreet, Phoebe L., and Warnath, C.F. (1957). *Vocational development: A framework for research*. Teachers College Press : New York.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282–298. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Super, D. E. (1983). Assessment in career guidance: Toward truly developmental counseling. *The Personnel and Guidance Journal*.
- Super, D. E. (1990). *A life-span: Life-space approach to career development*. D. Brown, L. Brooks, and Associates, *career choice and development: Applying contemporary theories to practice (2nd Ed.)*. Jossey- Bass : San Francisco.
- Sekretariat Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi. (2020). *Statistik pendidikan tinggi*. Setditjen Dikti, Kemendikbud : Jakarta.
- Syamsu, K., & Satrianta, H. (2021). Bimbingan konseling karir Islam untuk meningkatkan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Bimbingan Penyuluhan Islam*, 8(1), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1038416216676807>.
- Widyatmoko, W., Ayriza, Y., & Purwandika, R. (2019). Analisis faktor konfirmatori sebagai prosedur evaluasi konstruk skalakematangan karir. *Counsellia : Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 9(1), 27-38. DOI: 10.25273/counsellia.v9i1.3689
- World Health Organization. (2020, 11 Maret). WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19. Diakses pada tanggal 20 November, 2021, dari <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>

# LAMPIRAN

**LAMPIRAN 1**

**SKALA KEMATANGAN KARIR DAN *ADVERSITY QUOTIENT***

## Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Warrahmatullahi  
Wabarakatuh

Perkenalkan saya Nahwa Adiba,  
Mahasiswi S1 Program Studi Psikologi  
Universitas Islam Indonesia. Saat ini saya  
sedang melakukan penelitian guna  
memenuhi tugas akhir skripsi. Maka dari  
itu, dengan hormat saya meminta bantuan  
Anda agar berkenan meluangkan  
waktunya sekitar 5-10 menit untuk mengisi  
kuesioner berikut ini.

Adapun kriteria partisipan penelitian ini  
sebagai berikut :

1. Mahasiswa S1 aktif
2. Berusia 18-23 tahun
3. Berjenis kelamin laki-laki/perempuan

Sebelum mengisi kuesioner ini, dimohon  
untuk membaca pertanyaan dengan  
seksama. Partisipan dalam kegiatan  
pengisian kuesioner ini tidak akan  
menimbulkan resiko. Identitas maupun  
jawaban dalam kegiatan ini terjamin



kerahasiaannya dan hanya akan diolah untuk kepentingan yang bersifat akademik. Bagi 10 orang responden yang beruntung akan mendapatkan voucher gopay/OVO sebagai ucapan tanda terimakasih.

Apabila Anda memiliki pertanyaan atau keterangan lebih lanjut terkait penelitian ini silahkan hubungi saya melalui :  
E-mail: [18320259@students.uii.ac.id](mailto:18320259@students.uii.ac.id)  
Whatsapp: 08975093687

Atas partisipasi Anda dalam pengisian kuesioner ini, peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya. Semoga kebaikan Anda mendapat balasan dari Allah SWT dan dimudahkan segala urusannya.

Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya,  
Nahwa Adiba

Dosen Pembimbing  
Fitri Ayu Kusumaningrum, S.Psi., MA.



\* Wajib

Silahkan pilih opsi di bawah ini untuk menjawab pernyataan berikut: "Saya menyatakan siap dan bersedia dengan sukarela untuk mengisi kuesioner ini, serta informasi yang saya berikan sesuai dengan keadaan saya sebenar-benarnya" \*

- Ya, saya bersedia
- Saya tidak bersedia

Berikutnya

Kosongkan formulir

### Data Diri

Nama (boleh inisial) \*

Your answer

---

Jenis Kelamin \*

- Laki-laki
- Perempuan

Universitas (ditulis dengan lengkap) \*

Your answer

---

Semester \*

- 2
- 4
- 6
- 8

Apakah selama kuliah Anda pernah mengikuti program magang atau pelatihan terkait peningkatan kompetensi diri yang menunjang karir? \*

- Ya
- Tidak

Apakah Anda pernah mendapatkan arahan karir dari orang tua? \*

- Ya
- Tidak

Nomor telepon (bagi yang ingin mengikuti undian voucher gopay/OVO)



Jawaban Anda

## Bagian A


Baca dan pahami tiap pernyataan di bawah ini. Pilihlah jawaban di bawah ini dengan sejujur dan sebenar-benarnya. Tidak ada salah dan benar dari jawaban Anda.

### PETUNJUK :

Dalam situasi pandemi COVID-19, bagaimana sikap Anda ketika mengalami, merasakan, memikirkan, dan melakukan hal-hal mengenai karir atau pekerjaan yang akan Anda pilih di masa depan dengan digambarkan melalui pernyataan-pernyataan berikut ini.

1. Saya tidak habis pikir bagaimana sejumlah orang begitu yakin tentang apa yang mereka mau lakukan di masa datang \*

- Setuju
- Tidak Setuju

 2. Saya tidak yakin memiliki informasi kursus, pelatihan, dan workshop apa

yang perlu saya ikuti di kampus \*

- Setuju
- Tidak Setuju

3. Saya benar-benar memiliki sedikit informasi tentang persyaratan-persyaratan setiap pekerjaan \*

- Setuju
- Tidak Setuju

4. Saya benar-benar belum menemukan pekerjaan yang membuat saya tertarik \*

- Setuju
- Tidak Setuju

5. Saya dalam banyak kesempatan memimpikan tentang pekerjaan tertentu meskipun saya benar-benar belum menentukan pilihan pekerjaan \*

- Setuju
- Tidak Setuju

6. Saya tidak yakin jenis pekerjaan apa yang perlu dipilih karena setiap orang menceritakan kepada saya sesuatu yang berbeda-beda \*

- Setuju
- Tidak Setuju

7. Banyaknya hal yang harus dipertimbangkan dalam memilih sebuah pekerjaan berakibat saya benar-benar mengalami kesulitan untuk mengambil keputusan \*

- Setuju
- Tidak Setuju

8. Saya terus berganti-ganti pilihan pekerjaan saya \*

- Setuju
- Tidak Setuju

9. Saya tidak memiliki informasi bagaimana caranya mendapatkan jenis pekerjaan yang saya kehendaki \*

- Setuju
- Tidak Setuju

10. Saya mengalami kesulitan dalam mempersiapkan diri saya sendiri untuk mendapatkan pekerjaan yang saya kehendaki \*

- Setuju
- Tidak Setuju

## Bagian B

Baca dan pahami tiap pernyataan di bawah ini. Pilihlah jawaban di bawah ini dengan sejujur dan sebenar-benarnya. Tidak ada salah dan benar dari jawaban Anda.

- 1: Sangat Tidak Setuju  
2: Tidak Setuju  
3: Setuju  
4: Sangat Setuju

### PETUNJUK :

Dalam situasi pandemi COVID-19, bagaimana sikap Anda ketika Anda mengalami, merasakan, memikirkan, dan melakukan hal-hal dalam kehidupan yang digambarkan dalam pernyataan-pernyataan berikut ini.

1. Kecemasan yang saya rasakan saat ujian mendorong saya untuk melakukan yang terbaik \*

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju     Sangat Setuju

2. Perlahan-lahan, saya mencoba mempelajari informasi dan keterampilan teknologi informasi dan komputer. \*

1 2 3 4

Sangat Tidak  
Setuju

Sangat  
Setuju

3. Saya mencoba tidak berpikir terlalu jauh mengenai hal-hal yang dapat mengganggu hidup saya \*

1 2 3 4

Sangat Tidak  
Setuju

Sangat  
Setuju

4. Saya merencanakan masa depan dengan hati-hati \*

1 2 3 4

Sangat Tidak  
Setuju

Sangat  
Setuju

5. Saya mampu memikirkan bagaimana cara mengembalikan uang yang telah saya pinjam \*

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju ○○○○ Sangat Setuju

6. Saya bertekad untuk tidak menyakiti perasaan orang lain \*

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju ○○○○ Sangat Setuju

7. Saya menyadari bahwa terkadang orang lain meragukan kemampuan saya. \*

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju ○○○○ Sangat Setuju

8. Saya tetap yakin mendapatkan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan meskipun pilihan program studi saya tidak menjamin saya dalam mendapatkan pekerjaan. \*

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju ○○○○ Sangat Setuju

11. Saya harus segera berhenti menyalahkan diri sendiri ketika terjadi masalah \*

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju ○○○○ Sangat Setuju

12. Perencanaan waktu yang tepat membantu saya mendapatkan waktu yang cukup untuk belajar. \*

1 2 3 4

1 2 3 4


Sangat Tidak Setuju     Sangat Setuju

13. Saya akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencari pekerjaan yang sesuai \*

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju     Sangat Setuju

14. Saya yakin tidak akan masuk ke dalam golongan nilai ujian terendah pada ujian berikutnya \*

 1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju     Sangat Setuju

15. Saya dapat mengurangi kecerobohan saya jika orang-orang terdekat sering mengingatkan saya. \*

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju     Sangat Setuju

[Kembali](#) [Berikutnya](#)

[Kosongkan formulir](#)

**LAMPIRAN 2**  
**TABULASI DATA**

### A. Tabulasi Data Kematangan Karir

Subjek	Aitem									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
3	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0
4	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1
5	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1
6	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
7	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
8	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0
9	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0
10	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0
11	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
12	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
15	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1
16	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
17	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1
18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0
20	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
21	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
22	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0
23	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
24	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
26	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
28	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1
29	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
30	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
31	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
32	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0
33	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0
34	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
35	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0
36	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1
37	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0
38	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0
39	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1

40	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0
41	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0
42	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0
43	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0
44	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0
45	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0
46	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1
47	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0
48	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
49	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1
50	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1
51	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
52	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
53	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0
54	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
55	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0
56	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1
57	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0
58	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0
59	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0
60	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
61	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
62	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
63	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1
64	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0
65	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1
66	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
67	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
68	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
69	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1
70	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
71	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1
72	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
73	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0
74	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
75	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0
76	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1
77	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
78	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0
79	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1
80	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1
81	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0

82	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1
83	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1
84	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0
85	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1
86	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0
87	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
88	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0
89	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0
90	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0
91	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
92	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0
93	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1
94	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
95	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0
96	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0
97	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
98	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
99	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1
100	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0
101	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0
102	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
103	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
104	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0
105	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
106	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0
107	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0
108	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1
109	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0
110	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0
111	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1
112	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0
113	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0
114	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1
115	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0
116	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1
117	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0
118	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0
119	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0
120	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0

### B. Tabulasi Data *Adversity Quotient*

Subjek	Aitem														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3
2	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	1
6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2
7	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
9	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	2	4	4	4	2
10	2	3	4	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2
11	2	3	3	2	4	3	4	4	3	3	2	3	4	2	3
12	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4
15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
16	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3
17	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2
19	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
21	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
24	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4
25	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
26	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	3
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2
30	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
31	4	2	2	2	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	4
32	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4
33	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3
34	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
35	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
37	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2
38	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3
39	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	2	4

40	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4
41	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3
42	1	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4
43	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
44	3	3	1	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
45	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4
46	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3
47	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
48	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
50	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3
51	3	4	1	3	1	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3
52	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
53	1	1	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
54	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
55	2	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4
56	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
57	3	3	4	3	3	4	4	1	3	3	4	4	4	1	2
58	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
59	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3
60	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
61	2	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	3	2	3	1
62	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4
63	3	3	3	2	3	4	4	3	4	2	3	2	2	4	3
64	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	4	4
65	3	4	1	3	4	4	3	2	3	4	2	3	4	4	4
66	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
67	3	3	4	2	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3
68	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2
69	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3
70	1	4	1	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2
71	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3
72	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
73	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3
74	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4
75	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3
76	3	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	2
77	4	4	2	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4
78	3	2	4	3	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	3
79	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2
80	3	3	2	3	3	1	4	4	4	3	4	2	3	3	4
81	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4

82	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3
83	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4
84	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
85	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
86	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
87	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
89	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
90	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4
91	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4
92	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
93	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3
94	2	4	4	4	4	4	3	1	3	4	3	4	4	4	2
95	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
96	4	3	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4
97	3	3	4	2	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3
98	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4
99	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2
100	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3
101	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
102	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3
103	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4
104	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
106	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
107	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2
108	2	3	3	2	4	4	2	4	2	3	3	3	4	4	2
109	2	3	4	3	4	3	4	3	2	2	4	3	3	2	2
110	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4
111	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4
112	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
114	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
115	4	3	1	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4
116	4	3	1	3	4	4	4	4	2	3	2	3	4	3	3
117	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3
118	3	3	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3
119	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3
120	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2

**LAMPIRAN 3**  
**DATA INDUK PENELITIAN**

### Tabulasi Data Induk Penelitian

Responden	Jenis Kelamin	Jenjang Semester	PM	AKO
1	2	8	1	1
2	2	2	0	1
3	2	8	1	1
4	1	8	1	1
5	2	8	1	1
6	1	2	0	1
7	1	4	0	1
8	1	8	1	0
9	2	4	1	1
10	2	4	0	1
11	2	2	1	1
12	2	4	1	1
13	2	2	1	1
14	2	4	0	0
15	2	4	0	1
16	1	6	1	1
17	1	8	0	0
18	2	4	0	1
19	1	6	1	0
20	1	2	0	1
21	1	4	0	0
22	1	4	0	1
23	2	6	0	1
24	2	4	0	0
25	2	4	0	1
26	1	8	1	1
27	2	8	1	1
28	2	8	1	1
29	1	8	1	0
30	2	2	0	0
31	2	2	0	1
32	2	2	0	0
33	2	2	0	1
34	2	8	1	1
35	2	2	1	1
36	2	2	0	0
37	2	2	0	1

38	2	2	1	1
39	2	2	0	0
40	2	2	0	1
41	1	8	1	0
42	2	2	1	1
43	1	8	1	1
44	2	2	0	0
45	2	2	1	0
46	2	2	0	1
47	1	4	1	1
48	2	6	0	1
49	2	2	0	1
50	2	2	0	1
51	2	2	1	0
52	2	2	0	1
53	2	2	0	0
54	1	2	0	1
55	2	8	0	0
56	2	2	0	1
57	2	4	0	1
58	2	2	0	1
59	2	2	0	0
60	2	2	1	1
61	2	2	1	1
62	2	2	0	1
63	2	2	0	1
64	2	2	0	1
65	1	2	1	1
66	2	2	1	1
67	1	8	1	0
68	1	2	0	1
69	1	2	0	1
70	2	2	1	1
71	2	2	0	0
72	2	2	0	0
73	1	4	1	1
74	2	2	0	1
75	2	2	1	1
76	2	6	1	0
77	2	8	0	0
78	2	2	0	0
79	1	2	1	1
80	1	2	1	1

81	1	2	0	0
82	2	6	1	1
83	2	2	1	1
84	2	6	0	0
85	2	2	0	1
86	2	6	0	1
87	2	8	1	1
88	2	8	0	0
89	2	8	1	1
90	2	8	0	1
91	2	8	0	1
92	2	8	1	1
93	1	8	0	1
94	1	8	1	1
95	1	6	0	0
96	2	8	0	1
97	2	4	0	1
98	1	8	1	1
99	2	4	0	0
100	1	4	1	0
101	2	4	1	1
102	1	4	0	1
103	2	4	0	1
104	2	4	0	1
105	2	4	0	0
106	2	4	0	1
107	1	6	1	1
108	2	6	1	0
109	2	6	0	1
110	1	6	0	0
111	2	4	0	1
112	1	6	1	1
113	2	4	0	1
114	2	4	1	1
115	2	4	0	0
116	2	4	0	1
117	2	4	1	1
118	2	4	1	1
119	2	4	1	0
120	2	4	1	1

**LAMPIRAN 4**  
**TABEL RELIABILITAS DAN**  
**DISKRIMINASI AITEM**

### A. Skala Kematangan Karir (CMI Form S)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.712	.712	10

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	4.01	5.370	.293	.703
K2	3.88	5.415	.300	.701
K3	4.15	5.372	.301	.702
K4	3.91	4.958	.518	.664
K5	4.40	5.637	.314	.699
K6	4.09	4.941	.498	.667
K7	4.27	5.222	.422	.682
K8	4.07	5.340	.305	.701
K9	3.98	5.260	.347	.694
K10	4.19	5.148	.421	.681

## B. Skala Adversity Quotient (AQS)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.759	.759	15

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	47.88	21.785	.420	.740
A2	47.85	22.145	.444	.738
A3	48.14	23.501	.106	.779
A4	47.87	21.343	.586	.725
A5	47.63	22.522	.411	.742
A6	47.49	23.076	.368	.746
A7	47.93	23.962	.130	.767
A8	48.05	23.426	.140	.771
A9	47.69	21.492	.605	.725
A10	47.81	21.131	.644	.721
A11	47.85	22.179	.398	.742
A12	47.68	22.120	.519	.734
A13	47.62	22.692	.433	.741
A14	47.78	23.028	.262	.755
A15	48.00	22.639	.287	.753

**LAMPIRAN 5**  
**TABEL DESKRIPSI DATA PENELITIAN**

**Statistics**

		KK	AQ
N	Valid	120	120
	Missing	0	0
Mean		4.54	51.23
Median		4.00	52.00
Std. Deviation		2.51	5.036
Minimum		0	25
Maximum		10	60
Sum		545	6148
Percentiles	20	2.00	47.00
	40	4.00	50.00
	60	5.00	52.60
	80	7.00	56.00

**Kematangan Karir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	4	3.3	3.3	3.3
	1	8	6.7	6.7	10.0
	2	17	14.2	14.2	24.2
	3	14	11.7	11.7	35.8
	4	24	20.0	20.0	55.8
	5	12	10.0	10.0	65.8
	6	12	10.0	10.0	75.8
	7	13	10.8	10.8	86.7
	8	6	5.0	5.0	91.7
	9	6	5.0	5.0	96.7
	10	4	3.3	3.3	100.0
Total		120	100.0	100.0	

*Adversity Quotient*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25	1	.8	.8	.8
	41	1	.8	.8	1.7
	42	1	.8	.8	2.5
	43	2	1.7	1.7	4.2
	44	2	1.7	1.7	5.8
	45	6	5.0	5.0	10.8
	46	8	6.7	6.7	17.5
	47	5	4.2	4.2	21.7
	48	6	5.0	5.0	26.7
	49	10	8.3	8.3	35.0
	50	10	8.3	8.3	43.3
	51	7	5.8	5.8	49.2
	52	13	10.8	10.8	60.0
	53	5	4.2	4.2	64.2
	54	10	8.3	8.3	72.5
	55	7	5.8	5.8	78.3
	56	9	7.5	7.5	85.8
	57	7	5.8	5.8	91.7
	58	3	2.5	2.5	94.2
	59	5	4.2	4.2	98.3
	60	2	1.7	1.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	33	27.5	27.5	27.5
	Perempuan	87	72.5	72.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

### Jenjang Semester

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	48	40.0	40.0	40.0
	4	32	26.7	26.7	66.7
	6	14	11.7	11.7	78.3
	8	26	21.7	21.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

### Pengalaman Magang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	68	56.7	56.7	56.7
	Ya	52	43.3	43.3	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

### Arahan Karir dari Orangtua

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	35	29.2	29.2	29.2
	Ya	85	70.8	70.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**LAMPIRAN 6**  
**TABEL UJI ASUMSI**

## A. Uji Normalitas

### One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		AQ	KK
N		120	120
Normal Parameters	Mean	51.23	4.54
	Std. Deviation	5.036	2.510
Most Extreme Differences	Absolute	.069	.144
	Positive	.045	.144
	Negative	-.069	-.078
Test Statistic		.069	.144
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	.000 <sup>c</sup>

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

## B. Uji Linearitas

### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK * AQ	Between Groups	(Combined) Linearity	149.945	20	7.497	1.237	.241
		Deviation from Linearity	53.512	1	53.512	8.832	.004
			96.433	19	5.075	.838	.658
	Within Groups		599.847	99	6.059		
Total			749.792	119			

**LAMPIRAN 7**  
**TABEL UJI HIPOTESIS**

### Correlations

			AQ	KK
Spearman's rho	AQ	Correlation	1.000	.266**
		Coefficient		
	Sig. (1-tailed)	.	.002	
	N	120	120	
	KK	Correlation	.266**	1.000
		Coefficient		
	Sig. (1-tailed)	.002	.	
	N	120	120	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

**LAMPIRAN 8**  
**TABEL ANALISIS TAMBAHAN**

### A. Uji Korelasi berdasarkan Jenis Kelamin

#### Correlations Perempuan

			AQ	KK
Spearman's rho	AQ	Correlation		
		Coefficient	1.000	.279**
		Sig. (1-tailed)	.	.004
		N	87	87
	KK	Correlation		
		Coefficient	.279**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.004	.
		N	87	87

#### Correlations Laki-laki

			AQ	KK
Spearman's rho	AQ	Correlation		
		Coefficient	1.000	.212
		Sig. (1-tailed)	.	.118
		N	33	33
	KK	Correlation		
		Coefficient	.212	1.000
		Sig. (1-tailed)	.118	.
		N	33	33

### B. Uji Beda Kematangan Karir Ditinjau dari Jenis Kelamin

#### Test Statistics<sup>a</sup>

	Kematangan Karir
Mann-Whitney U	1.359.500
Wilcoxon W	5.187.500
Z	-.450
Asymp. Sig. (2-tailed)	.652

a. Grouping Variable: JK

#### Ranks

Jenis_Kelamin		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kematangan Karir	Laki-laki	33	62.80	2072.50
	Perempuan	87	59.63	5187.50
Total		120		

#### Group Statistics

		N	Mean	Std.Deviation	Std.Error Mean
KK	LK	33	4.70	2.543	.443
	PR	87	4.48	2.510	.269

### C. Uji Korelasi berdasarkan Jenjang Semester

#### Correlations Semester 2

			AQ	KK
Spearman's rho	AQ	Correlation		
		Coefficient	1.000	.232
		Sig. (1-tailed)	.	.056
	N		48	48
	KK	Correlation		
		Coefficient	.232	1.000
Sig. (1-tailed)		.056	.	
N		48	48	

#### Correlations Semester 4

			AQ	KK
Spearman's rho	AQ	Correlation		
		Coefficient	1.000	.397*
		Sig. (1-tailed)	.	.012

	N	32	32
KK	Correlation		
	Coefficient	.397*	1.000
	Sig. (1-tailed)	.012	.
	N	32	32

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

### Correlations Semester 6

			AQ	KK
Spearman's rho	AQ	Correlation		
		Coefficient	1.000	.370
	Sig. (1-tailed)	.	.096	
	N	14	14	
KK	Correlation	Coefficient	.370	1.000
		Sig. (1-tailed)	.096	.
	N	14	14	

### Correlations Semester 8

			AQ	KK
Spearman's rho	AQ	Correlation		
		Coefficient	1.000	.011
	Sig. (1-tailed)	.	.478	
	N	26	26	
KK	Correlation	Coefficient	.011	1.000
		Sig. (1-tailed)	.478	.
	N	26	26	

### D. Uji Beda Kematangan Karir Ditinjau dari Jenjang Semester

Test Statistics<sup>a</sup>

	Kematangan Karir
N	14
Chi-Square	3.672
df	3
Asymp. Sig.	.299

a. Friedman Test

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum	Percentiles		
						25th	50th (Median)	75th
SM2	14	3.86	2.507	1	10	2.00	3.00	4.75
SM4	14	4.14	2.797	0	9	2.00	4.00	7.00
SM6	14	5.00	2.287	2	9	3.75	4.00	7.25
SM8	14	5.50	2.876	1	10	2.75	6.00	8.00

### E. Uji Korelasi berdasarkan Pengalaman Magang/Pelatihan

Correlations Pengalaman Magang

			AQ	KK
Spearman's rho	AQ	Correlation	1.000	.167
		Coefficient		
		Sig. (1-tailed)	.	.119
	KK	Correlation	.167	1.000
		Coefficient		
		Sig. (1-tailed)	.119	.
		N	52	52

### Correlations Tidak Memiliki Pengalaman Magang

			AQ	KK
Spearman's rho	AQ	Correlation Coefficient	1.000	.320**
		Sig. (1-tailed)	.	.004
		N	68	68
	KK	Correlation Coefficient	.320**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.004	.
		N	68	68

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

### F. Uji Beda Kematangan Karir Ditinjau dari Pengalaman Magang/Pelatihan

#### Test Statistics<sup>a</sup>

	Kematangan Karir
Mann-Whitney U	1424.000
Wilcoxon W	3770.000
Z	-1.837
Asymp. Sig. (2-tailed)	.066

a. Grouping Variable: Magang

#### Ranks

Pengalaman Magang/Pelatihan	N	Mean Rank
Kematangan Karir Tidak	68	55.44
Ya	52	67.12
Total	120	

### Group Statistics

		N	Mean	Std.Deviation	Std.Error Mean
KK	Ya	52	5.06	2.578	.357
	Tidak	68	4.15	2.402	.291

### G. Uji Korelasi berdasarkan Arahan Karir dari Orangtua

#### Correlations Dapat Arahan Karir dari Ortu

			AQ	KK
Spearman's rho	AQ	Correlation Coefficient	1.000	.256**
		Sig. (1-tailed)	.	.009
		N	85	85
	KK	Correlation Coefficient	.256**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.009	.
		N	85	85

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

#### Correlations Tidak mendapat arahan karir dari ortu

			AQ	KK
Spearman's rho	AQ	Correlation Coefficient	1.000	.271
		Sig. (1-tailed)	.	.058
		N	35	35
	KK	Correlation Coefficient	.271	1.000
		Sig. (1-tailed)	.058	.
		N	35	35

## H. Uji Beda Kematangan Karir Ditinjau dari Arahan Karir Orangtua

### Test Statistics<sup>a</sup>

	Kematangan Karir
Mann-Whitney U	1290.500
Wilcoxon W	1920.500
Z	-1.147
Asymp. Sig. (2-tailed)	.251

a. Grouping Variable: ArahanOrtu

### Ranks

Arahan Karir Ortu		N	Mean Rank
Kematangan Karir	Tidak	35	54.87
	Ya	85	62.82
Total		120	

### Group Statistics

		N	Mean	Std.Deviation	Std.Error Mean
KK	Ya	85	4.73	2.656	.288
	Tidak	35	4.09	2.077	.351

### I. Interkorelasi Aspek-Aspek *Adversity Quotient* terhadap Kematangan Karir

			KK	AQ	Control	Ownership	Reach	Endurance
Spearman's rho	KK	Correlation Coefficient	1	0.266**	0.280**	0.018	0.098	0.310**
		N	120	120	120	120	120	120
	AQ	Correlation Coefficient	0.266**	1	0.766**	0.515**	0.749**	0.756**
		N	120	120	120	120	120	120
	Control	Correlation Coefficient	0.280**	0.766**	1	0.241*	0.388**	0.375**
		N	120	120	120	120	120	120
	Ownership	Correlation Coefficient	0.018	0.515**	0.241*	1	0.267*	0.317**
		N	120	120	120	120	120	120
	Reach	Correlation Coefficient	0.098	0.749**	0.388**	0.267*	1	0.479**
		N	120	120	120	120	120	120
	Endurance	Correlation Coefficient	0.310**	0.756**	0.375**	0.317**	0.479**	1
		N	120	120	120	120	120	120

\*p&lt;.05

\*\*p&lt;.01

**LAMPIRAN 9**  
**TAUTAN/LINK DATA KASAR PENELITIAN**

**Link :**

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/18fHdxTp1wwJShPQTEz1aAKBXtZ-jrC2/edit?usp=sharing&ouid=117128241943323265008&rtpof=true&sd=true>