

PERAN ADVERSITY QUOTIENT TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA FRESH GRADUATE UNIVERSITAS NEGERI PADANG

Tysem Wani Calara Nainggolan¹, Iftita Rahmi²

^{1,2} Universitas Negeri Padang

1tysemwanicalara@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the role of adversity quotient on work readiness among recent graduates of Padang State University. The background of this study is the high unemployment rate among college graduates, which is caused not only by limited job opportunities but also by low levels of psychological readiness and individual skills. The research method used was quantitative with a cross-sectional design, with a sample of 391 fresh graduates selected using purposive sampling. Data collection was conducted using a Likert scale, then analyzed using simple linear regression. The results of the study indicate that the majority of respondents had an adversity quotient (82.4%) and work readiness (88.2%) in the high category, and that the adversity quotient had a positive and significant effect on work readiness, meaning that individuals with good resilience and the ability to cope with difficulties tend to have higher work readiness.

Keywords: *Adversity Quotient, Work Readiness, Fresh Graduates*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja pada *fresh graduate* Universitas Negeri Padang. Latar belakang penelitian ini adalah tingginya angka pengangguran lulusan perguruan tinggi yang tidak hanya disebabkan oleh terbatasnya lapangan kerja, tetapi juga rendahnya kesiapan psikologis dan keterampilan individu. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain *cross-sectional*, dengan sampel sebanyak 391 *fresh graduate* yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki *adversity quotient* (82,4%) dan kesiapan kerja (88,2%) pada kategori tinggi, serta *adversity quotient* berperan positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, yang berarti individu dengan ketahanan dan kemampuan menghadapi kesulitan yang baik cenderung memiliki kesiapan kerja yang lebih tinggi.

Kata Kunci: *Adversity Quotient, Kesiapan Kerja, Fresh Graduate*

A. Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan zaman dan meningkatnya persaingan

di dunia kerja, *fresh graduate* dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks dalam memasuki

dunia kerja. Perubahan yang cepat menuntut lulusan tidak hanya memiliki kemampuan akademik, tetapi juga kesiapan psikologis yang memadai dalam menghadapi tuntutan kerja (Isharyoto, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja menjadi aspek penting yang harus dimiliki oleh lulusan agar mampu bersaing dan beradaptasi dengan kebutuhan dunia kerja yang terus berkembang.

Perkembangan dunia kerja saat ini menunjukkan adanya pergeseran kebutuhan kompetensi, dimana perusahaan tidak hanya menilai kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan komunikasi, kerja sama, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan (Fajriyati et al., 2023). Kondisi ini mengindikasikan bahwa lulusan perguruan tinggi dituntut untuk memiliki kesiapan yang lebih komprehensif, tidak hanya dari aspek pengetahuan, tetapi juga keterampilan dan sikap kerja.

Fenomena tingginya angka pengangguran di Indonesia menjadi salah satu indikator bahwa masih banyak lulusan perguruan tinggi yang belum mampu terserap ke dalam dunia kerja. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2025,

jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 7,28 juta orang, sedangkan di Provinsi Sumatera Barat tingkat pengangguran terbuka mencapai 5,69%. Kondisi ini menunjukkan bahwa *fresh graduate* masih menghadapi kesulitan dalam memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Kondisi tersebut tidak hanya disebabkan oleh terbatasnya lapangan pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh kurangnya kesiapan kerja yang dimiliki oleh lulusan perguruan tinggi (Firmansyah et al., 2022). Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kompetensi lulusan dengan tuntutan dunia kerja yang semakin kompleks.

Kesiapan kerja merupakan suatu kondisi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang memungkinkan individu untuk memasuki dunia kerja dan beradaptasi dengan tuntutan yang ada. Menurut Pool dan Sewell (2007), kesiapan kerja merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan atribut kepribadian yang mendukung individu dalam memperoleh dan mempertahankan pekerjaan.

Namun pada kenyataannya, banyak *fresh graduate* yang masih mengalami kesulitan dalam proses mencari pekerjaan, seperti kurangnya pengalaman kerja, rendahnya kepercayaan diri, serta kecemasan dalam menghadapi proses seleksi kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal, tetapi juga oleh faktor internal dalam diri individu.

Salah satu faktor internal yang berperan penting adalah *adversity quotient*, yaitu kemampuan individu dalam menghadapi, mengelola, dan mengatasi kesulitan (Stoltz, 2000). Kemampuan ini menjadi penting karena proses memasuki dunia kerja seringkali dihadapkan pada berbagai hambatan dan tekanan.

Individu dengan *adversity quotient* yang tinggi cenderung memiliki ketahanan mental, daya juang, serta kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan. Sebaliknya, individu dengan *adversity quotient* yang rendah cenderung mudah menyerah dan kesulitan dalam menghadapi kegagalan (Khairunisa et al., 2018).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *adversity*

quotient memiliki hubungan positif dengan kesiapan kerja, dimana semakin tinggi *adversity quotient*, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja individu (Jasak et al., 2020; Violinda et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam menghadapi kesulitan memiliki peran dalam membentuk kesiapan kerja.

Namun demikian, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua individu dengan *adversity quotient* yang tinggi mampu langsung memperoleh pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang saling berkaitan.

Selain itu, faktor seperti pengalaman kerja, peluang kerja, serta kondisi lingkungan juga turut mempengaruhi kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja. Dengan demikian, *adversity quotient* lebih tepat dipahami sebagai faktor yang mendukung kesiapan kerja, bukan sebagai satu-satunya faktor penentu.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti, ditemukan bahwa terdapat variasi kesiapan kerja pada *fresh graduate*.

Variasi ini dipengaruhi oleh tingkat kepercayaan diri, pengalaman, serta kemampuan dalam menghadapi kegagalan. Sebagian individu menunjukkan adanya kecemasan dan keraguan terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi dunia kerja. Namun, terdapat pula individu yang mampu melihat tantangan sebagai peluang untuk berkembang.

Perbedaan tersebut menunjukkan adanya variasi tingkat *adversity quotient* pada *fresh graduate*, yang berimplikasi pada perbedaan tingkat kesiapan kerja dalam menghadapi dunia kerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam menghadapi kesulitan menjadi aspek penting dalam membentuk kesiapan kerja, terutama dalam menghadapi persaingan kerja yang semakin ketat.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini difokuskan pada peran *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja pada *fresh graduate* Universitas Negeri Padang, dengan tujuan untuk mengidentifikasi tingkat *adversity quotient*, mengukur kesiapan kerja, serta menganalisis hubungan antara kedua variable.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*, yaitu pendekatan yang datanya berbentuk angka dan dianalisis menggunakan bantuan statistik (Sugiyono, 2019).

Populasi dalam penelitian ini adalah *fresh graduate* Universitas Negeri Padang dengan jumlah 16.448 orang. Sampel penelitian berjumlah 390 responden yang diambil menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria lulusan D3/S1, sedang aktif mencari kerja, telah lulus ≤ 2 tahun, belum memiliki pengalaman kerja formal, dan pernah melamar pekerjaan namun belum berhasil.

Instrumen penelitian menggunakan skala likert. Data diperoleh secara langsung melalui kuesioner yang disebarakan secara online menggunakan *Google Form* kepada responden.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

a. Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Keterangan
0,200	0,241	Normal

Berdasarkan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,200 ($p > 0,05$) dan *Monte Carlo Sig.* sebesar 0,241. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

	F	Sig.
<i>Deviation from Linearity</i>	1.252	0,190

Berdasarkan uji linearitas, diperoleh nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,190 ($p > 0,05$) dengan nilai F sebesar 1,252. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara *adversity quotient* dan kesiapan kerja.

c. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis	R	Sig.
Regresi Linear Sederhana	0,571	0,000

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, diperoleh nilai R sebesar 0,571 dengan signifikansi

0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja pada *fresh graduate* Universitas Negeri Padang.

2. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja pada *fresh graduate* di Kota Padang. Adapun subjek pada penelitian ini merupakan lulusan diploma dan sarjana Universitas Negeri Padang yang belum memiliki pekerjaan dan pengalaman kerja formal serta sedang aktif mencari kerja. Berdasarkan data penelitian, jumlah responden sebanyak 391 orang dengan karakteristik *fresh graduate* yang berada pada rentang usia 20-25 tahun.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *adversity quotient* memiliki peran terhadap kesiapan kerja pada *fresh graduate* Universitas Negeri Padang. Peran positif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bahwa semakin tinggi *adversity quotient* yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula kesiapan kerjanya. Hal ini

menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam mengelola kesulitan, mengendalikan diri, serta bertahan dalam menghadapi tekanan berkontribusi dalam meningkatkan kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja (Stoltz, 2000). Individu dengan *adversity quotient* yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tantangan dalam proses pencarian kerja, tidak mudah putus asa ketika mengalami kegagalan, serta lebih siap secara mental dan emosional dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *adversity quotient* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (Jasak et al., 2020; Violinda et al., 2023).

Selanjutnya, hasil penelitian yang diperoleh dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa *adversity quotient* memiliki peran sebesar 32,6% terhadap kesiapan kerja, sedangkan sisanya sebesar 67,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun *adversity quotient* memiliki kontribusi yang cukup besar, terdapat faktor lain seperti pengalaman, keterampilan, lingkungan, dan

dukungan sosial yang juga mempengaruhi kesiapan kerja individu. Temuan ini sejalan dengan pendapat Pool & Sewell (2007) yang menyatakan bahwa kesiapan kerja merupakan hasil dari kombinasi antara pengetahuan, pengalaman, keterampilan, dan atribut kepribadian.

Dari hasil deskriptif penelitian ini, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat kesiapan kerja yang berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 88,2%, sementara kategori sedang sebesar 11,8%, dan tidak terdapat responden pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden merasa siap dalam menghadapi dunia kerja, baik dari segi sikap, kepercayaan diri, maupun kesiapan mental.

Kesiapan kerja dalam penelitian ini mencerminkan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan dunia kerja, baik dari segi keterampilan, sikap, maupun kesiapan mental. *Fresh graduate* yang memiliki kesiapan kerja tinggi cenderung lebih percaya diri, memiliki perencanaan karier yang jelas, serta mampu beradaptasi dengan

perubahan dan tantangan di lingkungan kerja.

Namun demikian, hasil penelitian ini juga menimbulkan suatu fenomena yang perlu dijelaskan lebih lanjut, yaitu meskipun *adversity quotient* dan kesiapan kerja responden tergolong tinggi, sebagian besar responden masih belum mendapatkan pekerjaan. Kondisi ini sekilas tampak bertentangan dengan asumsi awal bahwa individu yang memiliki kesiapan kerja tinggi seharusnya lebih mudah memperoleh pekerjaan. Akan tetapi, jika ditinjau berdasarkan teori, *adversity quotient* bukanlah faktor yang secara langsung menentukan keberhasilan individu dalam memperoleh pekerjaan, melainkan lebih kepada kemampuan individu dalam menghadapi kesulitan dan bertahan dalam proses pencarian kerja (Stoltz, 2000). Hal ini menunjukkan bahwa *adversity quotient* berperan sebagai kekuatan internal untuk menghadapi kegagalan dan tekanan, bukan sebagai penentu hasil akhir berupa pekerjaan.

Fenomena ini dapat dijelaskan oleh kondisi pasar kerja yang masih ditandai tingginya pengangguran, terbatasnya lapangan pekerjaan, serta ketidaksesuaian kompetensi

lulusan dengan kebutuhan industri, sehingga tidak semua individu yang siap kerja dapat langsung memperoleh pekerjaan (Setiarini et al., 2022; Fajriyati et al., 2023). Mayoritas responden berada pada usia dewasa awal (23–24 tahun) yang secara perkembangan telah memiliki kemampuan menghadapi tantangan sehingga *adversity quotient* dan kesiapan kerja tergolong tinggi. Namun demikian, tingginya kedua aspek tersebut tidak secara langsung menjamin keberhasilan memperoleh pekerjaan karena masih dipengaruhi faktor eksternal seperti persaingan kerja. Oleh karena itu, *adversity quotient* lebih berperan dalam meningkatkan ketahanan, *optimisme*, dan kesiapan individu dalam menghadapi proses pencarian kerja, bukan sebagai penentu langsung keberhasilan memperoleh pekerjaan (Stoltz, 2000; Jasak et al., 2020).

Dari hasil temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *adversity quotient* memiliki peran terhadap kesiapan kerja pada *fresh graduate*. Hal ini disebabkan karena individu dengan *adversity quotient* yang tinggi cenderung berada pada tipe *climber*, yaitu individu yang terus berusaha, tidak mudah menyerah, dan mampu

menghadapi berbagai tantangan untuk mencapai tujuan. Dengan demikian, semakin tinggi *adversity quotient* yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja *fresh graduate* dalam menghadapi dunia kerja.

D. Kesimpulan

Adversity quotient pada *fresh graduate* Universitas Negeri Padang mayoritas berada pada kategori tinggi dengan persentase 82,4%, sedangkan kategori sedang sebesar 17,6% dan tidak terdapat responden pada kategori rendah. Kesiapan kerja juga didominasi pada kategori tinggi sebesar 88,2% dan kategori sedang sebesar 11,8%. Hal ini menunjukkan bahwa *fresh graduate* Universitas Negeri Padang memiliki kemampuan yang baik dalam menghadapi kesulitan serta kesiapan mental dan keterampilan dalam memasuki dunia kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *adversity quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan kontribusi sebesar 32,6%.

Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya *fresh graduate* untuk terus meningkatkan keterampilan praktis,

pengalaman kerja, serta *soft skills* agar lebih sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Selain itu, individu perlu meningkatkan ketahanan diri dan kepercayaan diri dalam menghadapi kegagalan selama proses pencarian kerja. Perguruan tinggi diharapkan dapat memperkuat program magang, pelatihan *soft skills*, dan layanan *career center*, sementara pemerintah perlu memperluas lapangan pekerjaan dan meningkatkan program pelatihan kerja. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk mengkaji faktor lain yang mempengaruhi kesiapan kerja agar hasil penelitian lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Brady, R. P. (2010). Work readiness inventory administrator's guide characteristics of the WRI. *JIST Works*, 1-16.
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(2), 41–54.
- Chadha, D. N. (2021). Adversity quotient: Surviving rather than giving up. *Psychology and Education Journal*, 58(2), 5942-5947.

- Fajriyati, N., et al. (2023). Pengaruh soft skills terhadap kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi. *Jurnal Pendidikan dan Ketenagakerjaan*, 5(1), 45–53.
- Jasak, F., Sugiharsono, S., & Sukidjo, S. (2020). The role of soft skills and adversity quotient on work readiness among students in university. *International Journal of Instruction*, 13(1), 507–520.
- Kamila, M., Hidayah, N., & Aulia, A. (2023). Adversity quotient terhadap fresh graduate dalam menghadapi dunia kerja: Literature review. *Jurnal Studia Insania*, 11(2).
- Knight, P., & Yorke, M. (2004). Learning, curriculum and employability in higher education. *Routledge*.
- Mashigo, A. C. L. (2014). *Factors influencing work readiness of graduates: An exploratory study* (Vol. 8, No. 33). Stellenbosch University.
- Nghi, N. Q., & Hien, L. T. D. (2020). Factors affecting job searching ability of fresh university graduates in the Mekong Delta, Vietnam. *International Journal of Research and Review*, 7(4), 548-552.
- Phoolka, S., & Kaur, N. (2012). Adversity quotient: A new paradigm to explore. *International Journal of Contemporary Business Studies*, 3(4), 67-78.
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277–289.
- Setiarini, T., et al. (2022). Kesesuaian kompetensi lulusan dengan kebutuhan industri. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 112–120.
- Stoltz, P. G. (2000). *Adversity quotient: Turning obstacles into opportunities*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Violinda, Q., Wahyuningsih, S., & Meiriyanti, R. (2023). Pengaruh career planning, self-efficacy, dan adversity quotient terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 123–134.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.