

**PENGARUH *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP ADAPTABILITAS
KARIER PADA PETUGAS LABORATORIUM KLINIK PRODIA
SURAKARTA**

TUGAS AKHIR

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan sebagai
Sarjana Sains Terapan**



Oleh :

**Utari Biyah Sukirno
11180800N**

**PROGRAM STUDI D-IV ANALIS KESEHATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
2019**

LEMBAR PERSETUJUAN

Tugas Akhir :

**PENGARUH *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP ADAPTABILITAS
KARIER PADA PETUGAS LABORATORIUM KLINIK
PRODIA SURAKARTA**

Oleh :
Utari Biyah Sukirno
11180800N

Surakarta, 04 Juli 2019

Menyetujui Untuk Ujian Sidang Tugas Akhir

Pembimbing Utama



Rosita Yuniati, S.Psi., M.Psi., Psi.

Pembimbing Pendamping



Dharwany M. Hasibuan, SE., MM.

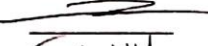
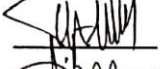
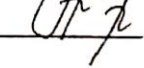
LEMBAR PENGESAHAN

Tugas Akhir :

PENGARUH *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP ADAPTABILITAS KARIER PADA PETUGAS LABORATORIUM KLINIK PRODIA SURAKARTA

Oleh :
Utari Biyah Sukirno
11180800N

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 30 Juli 2019

Nama Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
Penguji I : Dr. Waluyo Budi Atmoko, MM.		28/07/19
Penguji II : Patria Mukti, S. Psi., M. Psi.		2/8 2019
Penguji III : Dharwany M. Hasibuan, SE., MM.		3/8 - 2019
Penguji IV : Rosita Yuniati, S. Psi., M.Psi., Psi.		2/8 2019

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Setia Budi Surakarta



Prof. Dr. Marsetyawan HNE S., M.Sc., Ph.D
NIDK. 8893090018

Ketua Program Studi
D-IV Analis Kesehatan



Tri Mulyowati, SKM., M.Sc
NIS. 01201112162151

MOTTO

Karena saya percaya rencana Allah SWT jauh lebih baik dan paling baik dibandingkan rencana saya. Allah SWT tidak akan pernah memberikan ujian melebihi batas kemampuan hamba-Nya.

Skripsi ini dipersembahkan kepada :

Orang tua dan Keluarga

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa Tugas Akhir dengan judul **“Pengaruh *Adversity Quotient* Terhadap Adaptabilitas Karier Pada Petugas Laboratorium Klinik Prodia Surakarta”** menyatakan bahwa Tugas Akhir ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri yang merupakan konsep dari berbagai karya ilmiah yang dipublikasikan dan jika terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, tertulis dan diacu dalam naskah ini terdapat dalam daftar pustaka.

Saya siap menerima sangsi baik secara akademis maupun hukum apabila Tugas Akhir ini menunjukkan jiplakan dari penelitian/karya ilmiah/ skripsi orang lain.

Surakarta, Juni 2019

Utari Biyah Sukirno
NIM : 11180800N

KATA PENGANTAR

Penulis panjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan sehingga Skripsi dengan judul **“Pengaruh *Adversity Quotient* Terhadap Adaptabilitas Karier Pada Petugas Laboratorium Klinik Prodia Surakarta”** ini dapat diselesaikan. Penulisan Skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Sains Terapan pada Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta.

Penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari doa, bimbingan dan saran dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Ir. Djoni Tarigan, MBA., selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Prof. dr. Marsetyawan HNE S, M.Sc., Ph D., selaku Dekan Universitas Setia Budi Surakarta.
3. Tri Mulyowati, S.KM., M.Sc., Selaku Ketua Program Studi D-IV Analis Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta.
4. Rosita Yuniati, S.Psi., M.Psi., Psi., selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah membimbing penulis.
5. Dharwany M. Hasibuan, SE., MM., selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah membimbing penulis.
6. Bapak Ibu Dosen Fakultas Ilmu Kesehatan Setia Budi Surakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan.
7. Bapak dan Ibu penguji yang telah meluangkan waktu menguji Skripsi penulis.

8. Seluruh staff Laboratorium Klinik Prodia Surakarta yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian
9. Keluarga tercinta yang selalu memberikan semangat dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi.
10. Terimakasih untuk Leni, Destri, Juliana, Refi, Nazela, Ariska, Andika yang sudah memberikan semangat dan suport untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kekurangan baik isi maupun tulisan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran yang membangun untuk menyempurnakan Skripsi ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis, institusi maupun pembaca.

Surakarta, Juni 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
INTISARI.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
A. Adaptabilitas Karier	5
1. Pengertian Adaptabilitas Karier.....	5
2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Adaptabilitas Karier	6
3. Aspek-aspek Adaptabilitas Karier	8
B. <i>Adversity Quotient</i>	10
1. Pengertian <i>Adversity Quotient</i>	10
2. Tingkatan <i>Adversity Quotient</i>	12
3. Aspek-aspek <i>Adversity Quotient</i>	13
C. Landasan Teori.....	16

D. Kerangka Pikir Penelitian	18
E. Hipotesis	19
BAB III METODE PENELITIAN.....	20
A. Rancangan Penelitian	20
B. Waktu dan Tempat Penelitian	20
C. Populasi dan Sampel	20
1. Populasi	20
2. Sampel	21
D. Variabel Penelitian	21
1. Identifikasi Variabel Utama.....	21
2. Klasifikasi Variabel Utama	21
a. Variabel Bebas (Variabel <i>Independent</i>).....	21
b. Variabel Terikat (Variabel <i>dependent</i>)	22
3. Definisi Operasional	22
E. Teknik Pengumpulan Data	24
1. Skala <i>Adversity Quotient</i>	24
2. Skala Adaptabilitas Karier	25
F. Teknik Analisis Data.....	26
1. Uji Instrumen Penelitian.....	26
a. Uji Validitas	26
b. Uji Reliabilitas	27
2. Uji Asumsi Dasar	28
a. Uji Normalitas.....	28
b. Uji Linieritas	28
3. Uji Hipotesis	29
a. Regresi Linier Sederhana	29
b. Koefisien Determinasi (R^2).....	29
G. Jadwal Penelitian.....	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	31
A. Deskriptif Data Karakteristik Responden	31
1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	31

2. Karakteristik Berdasarkan Usia	31
3. Karakteristik Berdasarkan Status Pernikahan.....	32
4. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	33
5. Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja	33
B. Deskriptif Data Penelitian Responden	34
C. Analisis Data	35
1. Uji Asumsi Dasar	35
a. Uji Normalitas.....	35
b. Uji Linieritas	36
2. Uji Hipotesis	36
a. Uji Regresi Linier Sederhana.....	36
b. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	37
D. Pembahasan.....	37
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	41
A. Kesimpulan.....	41
B. Saran.....	41
DAFTAR PUSTAKA	42
LAMPIRAN.....	44

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penilaian Skala <i>Adversity Quotient</i>	25
Tabel 2. <i>Blue-print Adversity Quotient</i> pada petugas sebelum penelitian.....	25
Tabel 3. Penilaian Skala Adaptabilitas Karier	26
Tabel 4. <i>Blue-print</i> Adaptabilitas Karier pada petugas sebelum penelitian	26
Tabel 5. Jadwal Penelitian	30
Tabel 6. Karakteristik Distribusi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	31
Tabel 7. Karakteristik Distribusi Berdasarkan Usia	32
Tabel 8. Karakteristik Distribusi Berdasarkan Status Pernikahan.....	32
Tabel 9. Karakteristik Distribusi Berdasarkan Tingkat Pendidikan	33
Tabel 10. Karakteristik Distribusi Berdasarkan Lama Bekerja	33
Tabel 11. Norma Kategori Skor Subjek.....	34
Tabel 12. Hasil Norma Kategori Skor Subjek	35
Tabel 13. Hasil Uji Normalitas	35
Tabel 14. Hasil Uji Linieritas.....	36
Tabel 15. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	37
Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	37

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Kerangka Pikir Penelitian	19
-----------	---------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian.....	45
Lampiran 2. Surat Keterangan Selesai Penelitian	46
Lampiran 3. Kuesioner Penelitian.....	47
Lampiran 4. Data Penelitian <i>Adversity Quotient</i>	56
Lampiran 5. Data Penelitian Adaptabilitas Karier	57
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Adversity Quotient</i>	58
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Adaptabilitas Karier.....	59
Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas	61
Lampiran 9. Hasil Uji Linieritas	62
Lampiran 10. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	63
Lampiran 11. Hasil Uji Karakteristik.....	64
Lampiran 12. Hasil Uji Kategori X (<i>Adversity Quotient</i>).....	66
Lampiran 13. Hasil Uji Kategori Y (Adaptabilitas Karier)	67

INTISARI

Utari B. S. 2019. Pengaruh *Adversity Quotient* Terhadap Adaptabilitas Karier Pada Petugas Laboratorium Klinik Prodia Surakarta. Program Studi D-IV Analis Kesehatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Setia Budi.

Adaptabilitas karier merupakan proses regulasi diri antara individu dengan lingkungan dalam mengelola masalah yang tidak dapat diprediksi. Adaptabilitas karier menunjukkan individu dalam proses mengatasi tugas perkembangan karier, transisi kerja serta kesiapan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, mampu menguasai situasi tidak terduga yang terjadi karena perubahan kerja dalam proses mengubah integritas sosialnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karier adalah *adversity quotient*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *adversity quotient* terhadap adaptabilitas karier petugas Laboratorium Klinik Prodia Surakarta.

Responden dalam penelitian ini yaitu petugas di Laboratorium Klinik Prodia Surakarta sebanyak 60 responden. Pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel total sampling. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji hipotesis menggunakan regresi linier sederhana dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan program SPSS *versi 21 for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *adversity quotient* berpengaruh positif terhadap adaptabilitas karier petugas dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) didapatkan hasil 49,2% atau menunjukkan bahwa variasi adaptabilitas karier 49,2% dijelaskan oleh *adversity quotient*, sedangkan 50,8% adaptabilitas karier dijelaskan oleh faktor lain.

Kata kunci : *Adversity Quotient*, Adaptabilitas Karier, Pranata Laboratorium

ABSTRACT

Utari B.S. The Influence of Adversity Quotient on Career Adaptability in Surakarta Prodia Clinical Laboratory Staff . Health Analysis D-IV Study Program, Health Sciences Faculty, Setia Budi University.

Career adaptability is a process of self regulation between individuals and the process in managing problems that could not be predicted. It showed individuals in the process of overcoming career development tasks, work transition and readiness in completing tasks, able to control unexpected situations that occur due to changes in work in the process of changing social integrity. One the factors that influence career adaptability was adversity quotient. This research aims to determine how much the influence of adversity quotient on the career adaptability of Surakarta Prodia Clinical Laboratory staff.

Respondens in this research were 60 staff of Surakarta Prodia Clinical Laboratory. Data collection used is the questionnaire method. This research used a total sampling method. Data analysis used in this research was the hypotesis testing simple linear regression and test the coefficient of determination (R^2) with the SPSS 21 version for windows program.

The research result showed that adversity quotient has a positive effect on employee career adaptability with score $0,000 < 0,05$. The research result showed that coefficient of determination (R^2) 49,2% or showed that career adaptability variety 49,2% explained by adversity quotient, while 50,8% career adaptability explained by other factors.

Keyword : Adversity Quotient, Career Adaptability, Medical Laboratory Technology

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karier merupakan salah satu hal penting dalam kehidupan seseorang yang akan terus berkembang. Seseorang yang memiliki peningkatan dalam berkarier akan mengalami suatu perkembangan kualitas dalam dunia pendidikan dan jabatan pekerjaan (Gunawan, 2014). Adaptasi merupakan salah satu proses yang penting bagi setiap individu, termasuk beradaptasi di lingkungan kerja. Setiap orang akan mengalami proses penyesuaian diri, dimana tiap individu berbeda-beda. Adaptasi berarti menyesuaikan diri dengan perubahan, sesuai pandangan teori dalam perkembangan karier. Adaptabilitas merupakan proses perubahan kualitas seseorang dalam menyesuaikan diri dengan kondisi yang berubah atau baru (Sarvickas & Profelli, 2012).

Adaptabilitas karier sangat penting untuk ditingkatkan karena dapat mempercepat proses penyesuaian terhadap rekan, aturan dan lingkungan kerja yang baru Sarvickas (dalam Husna & Mayangsari, 2017). Pada era MEA para pekerja memiliki beberapa perbedaan agama, budaya, dan bahasa. Individu yang tidak mampu mengembangkan keterampilan dan pengetahuan tentang beradaptasi dapat mengalami kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan cnnindonesia.com (2015) (dalam Hardianto & Sucihayati, 2018). ECC UGM melakukan *polling* di *website* www.ecc.ft.ugm.ac.id (dalam Hardianto & Sucihayati, 2018) untuk mengetahui lama waktu adaptasi pekerja baru pada semua aspek pekerjaan.

Polling tersebut diikuti 219 responden, didapatkan hasil sebesar 77% menyatakan bahwa mereka mampu beradaptasi dalam waktu kurang dari 6 bulan, sedangkan sebesar 21% responden perlu waktu selama satu tahun lebih untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya individu memiliki adaptabilitas karier yang baik dalam bekerja.

Seseorang yang memiliki adaptabilitas karier tinggi akan menata masa depan untuk lebih baik, merasa mudah dalam melewati hambatan karier dan mampu mewujudkan karier yang diinginkan. Sedangkan seseorang dengan adaptabilitas karier yang rendah akan memiliki keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan dan akan memperoleh pekerjaan yang kualitasnya rendah (Rosulin & Paramita, 2016). Berdasarkan penelitian Rosulin & Paramita (2016) perempuan cenderung memiliki skor adaptabilitas yang rendah dibandingkan dengan laki-laki. Menurut Hurlock (1980) laki-laki lebih serius dalam hal pekerjaan dibandingkan dengan perempuan karena perempuan cenderung melihat pekerjaan sebagai pengisi waktu luang sebelum menikah.

Menurut Hirschi & Valero (2015) setiap individu memiliki kemampuan beradaptasi berbeda yang dapat ditunjukkan melalui rasa khawatir, kontrol, rasa ingin tahu, dan kepercayaan diri yang dimiliki oleh tiap individu. Salah satu faktor yang berperan dalam adaptabilitas karier adalah *adversity quotient* (Tian & Fan, 2014). *Adversity quotient* merupakan kemampuan menghadapi dan mengelola masalah yang sulit untuk diselesaikan. Seseorang dengan *adversity quotient* yang rendah akan merasa dirinya paling malang, sulit melihat hikmah dari setiap masalah. Pada saat orang lain lebih berhasil merasa tidak berguna dan sulit untuk

berinteraksi dengan orang lain (Stoltz, 2004). Individu dengan *adversity quotient* yang tinggi akan lebih mampu bertahan dalam situasi yang sulit dan mampu mengubah hambatan menjadi suatu peluang yang bagus (Tian & Fan, 2014).

Menurut Stoltz (2004), untuk bersaing di dunia kerja, seorang petugas harus memiliki daya juang yang tinggi untuk dapat diperhitungkan dalam dunia kerja sehingga dapat bersaing dengan orang lain, serta mampu menunjukkan kemampuan sebaik mungkin. Petugas yang memiliki *adversity quotient* baik memiliki perilaku yang dapat memotivasi diri sendiri, memiliki semangat tinggi dan berjuang untuk mendapatkan yang terbaik.

Adversity quotient merupakan salah satu penilaian yang mengukur respon seseorang dalam menghadapi suatu masalah untuk dijadikan peluang. *Adversity quotient* adalah salah satu ukuran untuk mengetahui daya juang individu dalam menghadapi kesulitan, kepercayaan, kemampuan diri untuk mengatasi tantangan dan hambatan yang dihadapi untuk mencapai sebuah kesuksesan (Fitriany, 2008).

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “pengaruh *adversity quotient* terhadap adaptabilitas karier pada petugas laboratorium Klinik Prodia Surakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dalam penelitian ini dirumuskan masalah sebagai berikut :

“Apakah terdapat pengaruh *adversity quotient* terhadap adaptabilitas karier pada petugas laboratorium Klinik Prodia Surakarta?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *adversity quotient* terhadap adaptabilitas karier pada petugas laboratorium Klinik Prodia Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan ilmu pengetahuan.

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat menambah pengetahuan bagi para pembaca.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Laboratorium Klinik Prodia

Laboratorium Klinik Prodia diharapkan memberikan pelatihan atau workshop tentang pentingnya *adversity quotient* untuk meningkatkan adaptabilitas karier petugas.

b. Bagi Subjek Penelitian

Petugas di laboratorium Klinik Prodia Surakarta untuk mengikuti seminar dan workshop tentang *adversity quotient* atau seminar dan workshop yang mampu meningkatkan adaptabilitas karier.

c. Bagi Peneliti

Peneliti dapat meningkatkan adaptabilitas karier dengan mengikuti seminar-seminar dan workshop berkaitan dengan karier sehingga mampu bersaing dalam bekerja.