



The Influence of Adversity Quotient on Career Adaptability among Internship Students at Universitas Islam Negeri Raden Fatah

Desti Agustin¹, Siti Dini Fakhriyah², Limisran³

¹Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia

²Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia

³STIKes Dona Palembang, Indonesia

Received : Jun 15, 2026
 Revised : Jul 09, 2026
 Accepted : Jul 13, 2026

ABSTRACT

Career adaptability is an essential competency for university students transitioning from higher education to the workplace, particularly during internships. However, previous studies examining the relationship between adversity quotient and career adaptability have reported inconsistent findings, while evidence among Indonesian internship students remains limited. This study aimed to examine the effect of adversity quotient on career adaptability among internship students at Universitas Islam Negeri Raden Fatah. A quantitative cross-sectional design was employed involving 392 internship students selected using purposive sampling. Data were collected using the Adversity Response Profile (ARP) adapted by Utomo (2021) and the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) adapted by Sulistiani et al. (2018). Simple linear regression was used to analyze the data. The results indicated that adversity quotient had a positive and significant effect on career adaptability ($R = .893$, $R^2 = .797$, $F = 1527.450$, $p < .001$), explaining 79.7% of the variance in career adaptability. These findings highlight the importance of adversity quotient as a psychological resource that supports students' career adaptability during internships and provide empirical evidence for developing university career preparation and internship support programs.

Keywords:

Adversity Quotient,
 Career Adaptability,
 Internship Students

Corresponding Author:

Desti Agustin
 Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia
 Email: destiaagustinn@gmail.com

This work is licensed under a CC-BY



Introduction

Transisi dari perguruan tinggi menuju dunia kerja merupakan salah satu fase perkembangan karier yang paling menantang bagi mahasiswa karena menuntut kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja baru, serta perubahan yang terjadi secara dinamis (Blokker et al., 2023). Pada fase ini, mahasiswa tidak lagi hanya dituntut memiliki kompetensi akademik, tetapi juga kesiapan psikologis untuk menghadapi ketidakpastian, mengambil keputusan karier, serta mengelola berbagai perubahan yang muncul selama proses transisi (Agustin et al., 2025). Oleh karena itu, career adaptability menjadi kompetensi yang semakin penting karena memungkinkan individu mengantisipasi perubahan, merespons tantangan karier secara fleksibel, serta mempersiapkan diri menghadapi berbagai tugas perkembangan karier (Chen et al., 2020). Berbagai penelitian mutakhir menunjukkan bahwa mahasiswa dengan career adaptability yang tinggi cenderung memiliki kesiapan kerja, kemampuan pengambilan keputusan karier, employability, serta keberhasilan transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja yang lebih baik dibandingkan mahasiswa dengan tingkat career adaptability yang rendah (Johnston, 2018).

Program magang diposisikan sebagai jembatan transisional operasional yang sangat vital karena memproyeksikan mahasiswa secara langsung ke dalam realitas dunia kerja guna menguji kesiapan adaptasi mereka (Ito & Kawazoe, 2015). Berbeda dengan pembelajaran di kelas, magang mempertemukan mahasiswa secara langsung dengan tuntutan pekerjaan nyata sehingga mereka harus beradaptasi terhadap budaya organisasi, membangun hubungan interpersonal, menyelesaikan tugas di luar ekspektasi, serta menghadapi berbagai tekanan selama proses bekerja (Ameliah & Jatnika, 2024). Penelitian longitudinal menunjukkan bahwa pengalaman magang berkontribusi terhadap peningkatan seluruh dimensi career adaptability, sedangkan mahasiswa yang tidak mengikuti magang menunjukkan perkembangan yang jauh lebih rendah (Kvasková et al., 2023). Fenomena tersebut juga ditemukan pada mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Fatah. Berdasarkan studi pendahuluan, beberapa mahasiswa mengaku mengalami kesulitan beradaptasi pada awal magang, seperti kesalahan komunikasi, menerima tugas di luar bidang magang, hingga memperoleh kritik secara berulang dari lingkungan kerja. Namun, setelah mampu menghadapi berbagai tantangan tersebut, mereka mulai menyesuaikan diri, lebih percaya diri, aktif mencari pengalaman baru, serta memandang tantangan sebagai kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengalaman magang tidak hanya menguji kesiapan teknis mahasiswa, tetapi juga menuntut kemampuan psikologis untuk bertahan dan beradaptasi dalam menghadapi berbagai kesulitan selama transisi menuju dunia kerja.

Hubungan antara adversity quotient dan career adaptability dapat dijelaskan melalui Career Construction Theory yang dikembangkan oleh (Savickas, 2013). Teori ini menjelaskan bahwa keberhasilan individu dalam menghadapi transisi karier dipengaruhi oleh kemampuan memanfaatkan sumber daya psikologis (*psychological resources*) untuk mengatasi tugas perkembangan, perubahan, dan ketidakpastian karier (Savickas & Porfeli, 2012). Dalam kerangka tersebut, career adaptability dipandang sebagai sumber daya adaptif yang memungkinkan individu menunjukkan kepedulian terhadap masa depan karier (*concern*), mengambil kendali terhadap keputusan karier (*control*), mengeksplorasi berbagai peluang (*curiosity*), serta memiliki keyakinan dalam menghadapi tantangan (*confidence*) (Savickas, 2005). Salah satu sumber daya psikologis yang diperkirakan berkontribusi terhadap proses tersebut adalah adversity quotient, yaitu kemampuan individu dalam menghadapi, mengendalikan, dan mengubah kesulitan menjadi peluang untuk berkembang (Stoltz, 1997). Mahasiswa dengan adversity quotient yang tinggi cenderung lebih mampu memaknai hambatan selama magang sebagai bagian dari proses pembelajaran, mempertahankan motivasi ketika menghadapi tekanan, serta tetap berupaya mencari solusi terhadap berbagai permasalahan yang muncul (Stoltz, 1997). Kemampuan tersebut memungkinkan mahasiswa mempertahankan perilaku adaptif ketika menghadapi perubahan sehingga lebih siap menyesuaikan diri terhadap tuntutan dunia kerja. Sejalan dengan itu, berbagai penelitian terkini menunjukkan bahwa adversity quotient berkaitan erat dengan berbagai psychological resources lain, seperti resilience, psychological capital, coping strategy, dan self-efficacy yang berkontribusi terhadap kemampuan individu beradaptasi dalam lingkungan profesional.

Dalam lima tahun terakhir, penelitian mengenai career adaptability mengalami perkembangan yang signifikan dengan menempatkannya sebagai hasil interaksi berbagai sumber daya psikologis dan faktor kontekstual selama proses transisi pendidikan menuju dunia kerja (Ameliah & Jatnika, 2024). Hasil sintesis berbagai penelitian menunjukkan bahwa emotional intelligence, psychological capital, resilience, self-efficacy, proactive personality, professional identity, social support, serta work values merupakan prediktor yang secara konsisten berkontribusi terhadap peningkatan career adaptability, employability, kesiapan kerja, keberhasilan pengambilan keputusan karier, hingga keberhasilan transisi dari perguruan tinggi menuju dunia kerja (Agustin et al., 2025). Selain itu, kualitas program magang, dukungan supervisor, mentoring, dan pengalaman belajar yang reflektif juga terbukti memperkuat perkembangan career adaptability mahasiswa (Ouyang et al., 2025). Namun demikian, meskipun adversity quotient semakin banyak dikaji sebagai faktor yang meningkatkan ketahanan individu dalam menghadapi tekanan, keterlibatan kerja, dan kemampuan beradaptasi dalam lingkungan profesional, penelitian yang secara khusus menguji adversity quotient sebagai prediktor langsung career adaptability masih relatif terbatas (Hidayati & Taufik, 2020). Sebagian besar penelitian masih memfokuskan adversity quotient pada hubungannya dengan transition shock, psychological capital, coping strategy, atau professional adaptability, terutama pada mahasiswa keperawatan dan bidang kesehatan (Xiao et al., 2026). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peran adversity quotient dalam menjelaskan career adaptability pada konteks mahasiswa magang di bidang pendidikan tinggi secara umum masih memerlukan kajian empiris yang lebih mendalam.

Meskipun berbagai penelitian menunjukkan bahwa sumber daya psikologis berperan penting dalam meningkatkan career adaptability, temuan empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhinya masih

menunjukkan variasi (Jiang et al., 2022). Perbedaan tersebut diduga dipengaruhi oleh karakteristik sampel, konteks penelitian, serta jenis *psychological resources* yang dikaji (Haenggli & Hirschi, 2020). Sebagian besar penelitian dilakukan pada mahasiswa keperawatan atau tenaga kesehatan yang sedang menghadapi *transition shock* selama praktik klinik, sehingga lebih banyak menekankan peran *professional identity*, *psychological capital*, *resilience*, dan dukungan lingkungan kerja dalam menjelaskan kemampuan *career adaptability* (Hardianto & Sucihayati, 2019). Di sisi lain, penelitian pada mahasiswa dari bidang non-kesehatan menunjukkan bahwa *emotional intelligence*, *self-efficacy*, *proactive personality*, *work values*, dan *social support* lebih dominan sebagai prediktor *career adaptability* (Dewantari & Soetjiningsih, 2022). Selain itu, perbedaan budaya dan karakteristik lingkungan pendidikan juga berpotensi memengaruhi proses adaptasi karier karena mahasiswa dalam budaya kolektivistik cenderung memperoleh pengaruh yang lebih besar dari dukungan sosial, nilai kerja, maupun kualitas hubungan dengan supervisor selama magang (Hadi & Salim, 2024). Dengan demikian, hubungan antara *psychological resources* dan *career adaptability* tidak dapat digeneralisasi pada seluruh konteks pendidikan maupun bidang pekerjaan sehingga masih diperlukan penelitian pada populasi dan konteks yang berbeda.

Berdasarkan perkembangan penelitian tersebut, masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu mendapat perhatian. Pertama, penelitian mengenai *career adaptability* dalam lima tahun terakhir lebih banyak menempatkan *emotional intelligence*, *psychological capital*, *resilience*, *self-efficacy*, *proactive personality*, *social support*, *professional identity*, serta *work values* sebagai prediktor utama *career adaptability* (Kwansumran et al., 2025; Nurma Millatina et al., 2025; Saxena & Rathore, 2025). Sebaliknya, penelitian yang secara khusus menguji *adversity quotient* sebagai prediktor *career adaptability* masih relatif terbatas (Blokker et al., 2023; Juwita et al., 2020; Sari et al., 2023). Kedua, sebagian besar bukti empiris mengenai *adversity quotient* dan kemampuan adaptasi selama transisi karier masih berasal dari mahasiswa keperawatan atau bidang kesehatan sehingga generalisasi hasil penelitian pada mahasiswa dari disiplin ilmu lain masih terbatas (Hardianto & Sucihayati, 2019; Shalihah et al., 2018; Xiao et al., 2026). Ketiga, penelitian pada konteks mahasiswa magang di perguruan tinggi Indonesia juga masih relatif sedikit, padahal karakteristik sistem pendidikan, budaya kolektivistik, serta pengalaman magang di Indonesia berpotensi menghasilkan dinamika adaptasi karier yang berbeda dibandingkan negara lain (Dewantari & Soetjiningsih, 2022; Idkhan et al., 2021; Kumari & Arora, 2023). Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang menguji *adversity quotient* sebagai prediktor *career adaptability* pada mahasiswa magang di perguruan tinggi Indonesia untuk memperluas pemahaman mengenai faktor psikologis yang mendukung keberhasilan transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menawarkan beberapa kontribusi kebaruan (*novelty*). Pertama, penelitian ini memperluas penerapan *Career Construction Theory* dengan menguji bagaimana *adversity quotient* sebagai salah satu *psychological resource* berkontribusi terhadap pembentukan *career adaptability* pada mahasiswa yang sedang menjalani program magang. Kedua, berbeda dengan sebagian besar penelitian terdahulu yang berfokus pada *psychological capital*, *emotional intelligence*, *resilience*, maupun *professional identity*, penelitian ini menempatkan *adversity quotient* sebagai prediktor utama yang secara teoritis memungkinkan mahasiswa mengelola kesulitan, mempertahankan ketahanan psikologis, serta menyesuaikan diri terhadap perubahan selama proses transisi karier. Ketiga, penelitian ini memberikan bukti empiris pada konteks mahasiswa magang di Indonesia, khususnya mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Fatah, sehingga diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai *career adaptability* pada konteks pendidikan tinggi Indonesia yang hingga saat ini masih relatif terbatas. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperluas kajian mengenai *psychological resources* dalam *Career Construction Theory*, tetapi juga memberikan perspektif baru mengenai pentingnya kemampuan menghadapi kesulitan sebagai modal adaptasi karier pada fase transisi pendidikan menuju dunia kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *adversity quotient* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Fatah yang sedang menjalani program magang. Sejalan dengan landasan teoritis dan hasil sintesis penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan adalah bahwa *adversity quotient* berpengaruh positif terhadap *career adaptability*, sehingga mahasiswa dengan *adversity quotient* yang lebih tinggi diperkirakan memiliki kemampuan adaptasi karier yang lebih baik selama menghadapi transisi menuju dunia kerja. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengembangan *Career Construction Theory* dengan memberikan bukti empiris mengenai peran *adversity quotient* sebagai sumber daya psikologis yang mendukung pembentukan *career adaptability*. Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan menjadi dasar bagi perguruan tinggi dalam merancang program pengembangan mahasiswa, khususnya melalui kegiatan magang, pelatihan *soft skills*, layanan bimbingan karier, dan intervensi

psikologis yang berorientasi pada penguatan kemampuan menghadapi kesulitan sehingga mahasiswa lebih siap beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja.

Methods

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional dan bersifat non-eksperimental. Desain ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh kecerdasan adversitas terhadap career adaptability pada mahasiswa magang melalui pengumpulan data pada satu waktu pengukuran tanpa memberikan perlakuan terhadap responden.

Partisipan dan Teknik Sampling

Populasi penelitian adalah mahasiswa aktif Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yang sedang menjalani program magang pada saat penelitian dilaksanakan. Jumlah pasti mahasiswa yang sedang mengikuti program magang tidak dapat diidentifikasi karena tidak tersedia data administratif yang secara khusus mencatat jumlah mahasiswa magang pada periode penelitian. Pengambilan sampel menggunakan teknik non-probability dengan metode snowball sampling. Teknik ini dipilih karena peneliti terlebih dahulu menghubungi beberapa mahasiswa yang memenuhi kriteria penelitian, kemudian meminta mereka untuk menyebarkan tautan kuesioner kepada mahasiswa lain yang juga sedang menjalani program magang. Proses ini dilakukan secara berantai hingga jumlah responden yang dibutuhkan terpenuhi. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini meliputi: (1) mahasiswa aktif Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, (2) sedang mengikuti program magang pada saat penelitian berlangsung, (3) bersedia menjadi responden secara sukarela, dan (4) mengisi seluruh item kuesioner secara lengkap. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh 392 responden yang dianalisis dalam penelitian ini.

Instrumen Penelitian

Skala Kecerdasan Adversitas

Kecerdasan adversitas diukur menggunakan Adversity Response Profile (ARP) yang dikembangkan oleh Stoltz (1997) dan telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Utomo (2021). Instrumen ini terdiri atas 60 item yang disusun berdasarkan 30 skenario peristiwa, dengan setiap skenario diikuti oleh dua pernyataan. ARP mengukur empat dimensi kecerdasan adversitas, yaitu Control, Origin–Ownership, Reach, dan Endurance. Respon diberikan menggunakan skala Likert lima poin. Sebelum digunakan pada penelitian utama, instrumen diuji coba kepada 155 responden. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item memiliki nilai corrected item-total correlation $\geq 0,30$ sehingga seluruh item dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,970, yang mengindikasikan bahwa instrumen memiliki reliabilitas sangat baik.

Skala Career Adaptability

Career adaptability diukur menggunakan Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) yang dikembangkan oleh Savickas & Porfeli (2012) serta telah diterjemahkan dan diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Sulistiani et al. (2019). Instrumen ini mengukur empat dimensi career adaptability, yaitu career concern, career control, career curiosity, dan career confidence. Skala menggunakan Likert empat poin. Pada tahap uji coba, instrumen terdiri atas 24 item. Hasil uji validitas menunjukkan satu item tidak memenuhi kriteria validitas sehingga dieliminasi. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan 23 item yang seluruhnya valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,926, yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki reliabilitas yang sangat baik.

Prosedur Penelitian

Penelitian diawali dengan memperoleh izin penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Selanjutnya dilakukan uji coba instrumen kepada 155 responden untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Pengumpulan data Google Forms. Sebelum mengisi kuesioner, responden memperoleh penjelasan mengenai tujuan penelitian serta menyatakan kesediaannya untuk berpartisipasi secara sukarela. Tautan kuesioner kemudian disebarkan kepada beberapa mahasiswa yang sedang menjalani program magang.

Selanjutnya, responden awal diminta untuk menyebarkan kembali tautan tersebut kepada mahasiswa lain yang memenuhi kriteria penelitian melalui media sosial WhatsApp dan Instagram. Setelah seluruh data terkumpul, peneliti melakukan pemeriksaan kelengkapan data sebelum melanjutkan ke tahap analisis statistik.

Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26. Analisis diawali dengan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi skor pada setiap variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi regresi, yang meliputi uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dan uji linearitas menggunakan Deviation from Linearity. Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa data berdistribusi normal, sedangkan uji linearitas dilakukan untuk memastikan adanya hubungan linear antara variabel kecerdasan adversitas dan *career adaptability*. Setelah seluruh asumsi terpenuhi, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh kecerdasan adversitas terhadap *career adaptability*. Hasil analisis disajikan dalam bentuk koefisien regresi, koefisien determinasi (R^2), nilai F, dan nilai signifikansi dengan taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$).

Results and Discussion

Penelitian ini melibatkan 392 mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yang sedang menjalani program magang. Mayoritas partisipan berusia 21 tahun (56,9%), berasal dari angkatan 2020 (83,4%), serta berasal dari berbagai fakultas, dengan proporsi terbesar berasal dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (15,6%) dan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (15,6%). Sebagian besar responden menjalani magang di instansi pemerintahan (30,9%), diikuti sekolah (21,9%) dan BUMN/BUMD (13,8%). Selain itu, mayoritas responden menjalani program magang selama 1–3 bulan (89,8%). Sebelum menguji hipotesis, dilakukan analisis statistik deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai kecerdasan adversitas dan *career adaptability* pada mahasiswa magang Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Hasil analisis deskriptif disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Min	Max	Mean	SD
Kecerdasan Adversitas	196	278	236,00	16,22
Career Adaptability	58	90	74,00	7,78

Berdasarkan Tabel 1, skor kecerdasan adversitas responden berkisar antara 196 hingga 278 dengan nilai rata-rata sebesar 236,00 ($SD = 16,22$). Sementara itu, skor *career adaptability* berada pada rentang 58 hingga 90 dengan rata-rata sebesar 74,00 ($SD = 7,78$). Temuan ini memberikan gambaran mengenai distribusi skor kedua variabel sebelum dilakukan analisis kategorisasi dan pengujian hipotesis.

Untuk memberikan gambaran mengenai tingkat kecerdasan adversitas dan *career adaptability* responden, dilakukan kategorisasi berdasarkan norma empiris. Penentuan kategori dilakukan menggunakan nilai rata-rata (*mean*) dan satu simpangan baku (*standard deviation*) yang diperoleh dari hasil penelitian. Berdasarkan metode tersebut, skor dibagi menjadi tiga kategori, yaitu rendah ($X < M - 1SD$), sedang ($M - 1SD \leq X \leq M + 1SD$), dan tinggi ($X > M + 1SD$). Pendekatan ini digunakan untuk menggambarkan sebaran karakteristik responden berdasarkan distribusi data penelitian.

Tabel 2. Distribusi Kategorisasi *Adversity Quotient* dan *Career Adaptability* Partisipan ($N = 392$)

Kategori	<i>Adversity Quotient</i> n (%)	<i>Career Adaptability</i> n (%)
Rendah	83 (21,2%)	56 (14,3%)
Sedang	244 (62,2%)	273 (69,6%)
Tinggi	65 (16,6%)	63 (16,1%)

Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas partisipan memiliki *adversity quotient* pada kategori sedang (62,2%), sedangkan 21,2% berada pada kategori rendah dan 16,6% berada pada kategori tinggi. Pola yang serupa juga ditemukan pada *career adaptability*, di mana sebagian besar partisipan berada pada kategori sedang (69,6%), diikuti kategori tinggi (16,1%) dan kategori rendah (14,3%). Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar mahasiswa magang Universitas Islam Negeri Raden Fatah memiliki tingkat *adversity quotient* dan *career adaptability* pada kategori sedang.

Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($p > 0,05$). Hasil uji linearitas menunjukkan nilai Deviation from Linearity sebesar 0,980 ($p > 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara kecerdasan adversitas dan *career adaptability* bersifat linear dan data penelitian berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi untuk dilakukan analisis regresi linear sederhana. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh kecerdasan adversitas terhadap *career adaptability* pada mahasiswa magang Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel Prediktor	B	β	t	p	R	R^2	Adjusted R^2	F	p
Kecerdasan Adversitas	0,373	0,893	39,083	<0,001	0,893	0,797	0,796	1527,450	<0,001

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa kecerdasan adversitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability* pada mahasiswa magang Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang ($\beta = 0,893$; $t = 39,083$; $p < 0,001$). Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima. Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,797$) menunjukkan bahwa 79,7% variasi *career adaptability* dapat dijelaskan oleh kecerdasan adversitas, sedangkan 20,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Selain itu, hasil uji ANOVA menunjukkan model regresi yang dibangun signifikan ($F = 1527,450$; $p < 0,001$), sehingga model layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara kecerdasan adversitas dan *career adaptability*.

Discussion

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh kecerdasan adversitas terhadap *career adaptability* pada mahasiswa magang Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan adversitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability*. Temuan ini mengindikasikan bahwa mahasiswa dengan tingkat kecerdasan adversitas yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan adaptasi karier yang lebih baik ketika menghadapi tuntutan dan tantangan selama menjalani program magang.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan adversitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career adaptability* pada mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yang sedang menjalani program magang. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel ($R = 0,893$; $R^2 = 0,797$; $p < 0,001$), yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan adversitas yang dimiliki mahasiswa, semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam beradaptasi dengan berbagai tuntutan dan perubahan selama menjalani program magang. Kontribusi kecerdasan adversitas sebesar 79,7% terhadap *career adaptability* menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam menghadapi, mengendalikan, serta mengatasi berbagai kesulitan merupakan faktor psikologis yang berperan penting dalam proses adaptasi karier. Temuan ini sejalan dengan pandangan Mark L. Savickas (2005) melalui *Career Construction Theory*, yang menekankan bahwa *career adaptability* merupakan sumber daya psikososial yang membantu individu mengantisipasi, mempersiapkan, dan merespons berbagai tuntutan maupun transisi karier secara adaptif. Selain itu, teori Paul G. Stoltz (1997) menjelaskan bahwa individu dengan kecerdasan adversitas yang tinggi cenderung mampu memandang hambatan sebagai tantangan yang dapat diatasi, sehingga lebih mampu mempertahankan motivasi, menyusun strategi penyelesaian masalah, dan menyesuaikan diri terhadap perubahan yang dihadapi. Dengan demikian, mahasiswa yang memiliki kecerdasan adversitas yang lebih baik akan lebih siap menghadapi dinamika lingkungan magang dan menunjukkan tingkat *career adaptability* yang lebih tinggi.

Mekanisme psikologis yang menjelaskan pengaruh kecerdasan adversitas terhadap *career adaptability* dapat dipahami melalui integrasi antara *Career Construction Theory* (CCT) yang dikemukakan oleh Mark L. Savickas dan teori *Adversity Quotient* yang dikembangkan oleh Paul G. Stoltz. Dalam model *Career Construction Model of Adaptation* (CCMA), *career adaptability* dipandang sebagai sumber daya psikososial (*adaptability resources*) yang memungkinkan individu mengantisipasi, menghadapi, dan merespons berbagai tuntutan maupun transisi karier secara efektif (Savickas, 2013). Proses tersebut dipengaruhi oleh *adaptive readiness*, yaitu karakteristik personal yang mencerminkan kesiapan individu untuk beradaptasi terhadap perubahan dan tantangan karier (Sari et al., 2023). Dalam konteks penelitian ini, kecerdasan adversitas dapat dipahami sebagai salah satu karakteristik personal yang mendukung *adaptive readiness* karena mencerminkan kemampuan individu dalam menghadapi, mengendalikan, serta mengatasi berbagai kesulitan secara konstruktif (Juwita et al., 2020).

Mahasiswa yang memiliki kecerdasan adversitas tinggi cenderung memandang hambatan selama menjalani program magang sebagai tantangan yang dapat diatasi, bukan sebagai ancaman yang menghambat perkembangan diri (Millatina et al., 2025). Kemampuan tersebut mendorong individu untuk tetap mempertahankan motivasi, mencari alternatif penyelesaian masalah, serta menyesuaikan strategi ketika menghadapi perubahan situasi kerja (Stoltz, 2018). Proses ini memungkinkan mahasiswa mengembangkan perilaku adaptif, seperti meningkatkan kepedulian terhadap masa depan karier (*career concern*), mengambil tanggung jawab atas keputusan karier (*career control*), mengeksplorasi berbagai peluang pengembangan diri (*career curiosity*), serta memperkuat keyakinan terhadap kemampuan menyelesaikan tugas-tugas karier (*career confidence*) (Savickas & Porfeli, 2012). Dengan demikian, kecerdasan adversitas tidak hanya membantu mahasiswa bertahan ketika menghadapi kesulitan selama magang, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya respons adaptif yang mendukung keberhasilan transisi dari lingkungan akademik menuju dunia kerja.

Besarnya koefisien determinasi ($R^2 = 0,797$) menunjukkan bahwa kecerdasan adversitas memberikan kontribusi yang substansial dalam menjelaskan variasi *career adaptability* pada mahasiswa yang sedang menjalani program magang. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan individu dalam menghadapi, mengelola, dan mengatasi berbagai kesulitan merupakan salah satu faktor psikologis yang berperan penting dalam proses adaptasi karier (Soo & Liew, 2020). Kontribusi yang relatif besar tersebut dapat dipahami mengingat program magang merupakan fase transisi dari lingkungan akademik menuju dunia kerja yang ditandai oleh berbagai tuntutan baru, seperti penyesuaian terhadap budaya organisasi, penyelesaian tugas yang belum pernah dihadapi sebelumnya, interaksi dengan supervisor, serta pemenuhan target pekerjaan dalam batas waktu tertentu (Fabio & Maree, 2023). Kondisi tersebut menuntut mahasiswa tidak hanya mengandalkan kompetensi akademik, tetapi juga memiliki sumber daya psikologis yang memungkinkan mereka tetap bertahan, mempertahankan motivasi, serta menyesuaikan diri secara efektif ketika menghadapi berbagai tantangan (Wang & Li, 2024). Dalam konteks ini, kecerdasan adversitas dapat dipahami sebagai salah satu sumber daya psikologis (*psychological resources*) yang membantu individu mengelola tekanan secara konstruktif, mempertahankan orientasi terhadap tujuan, serta mengembangkan respons adaptif terhadap perubahan (Shamim, 2021). Dengan demikian, mahasiswa yang memiliki kecerdasan adversitas yang lebih tinggi cenderung lebih mampu mengoptimalkan sumber daya psikologis yang dimiliki sehingga menunjukkan tingkat *career adaptability* yang lebih baik selama menjalani program magang. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Tian & Fan (2014) yang menunjukkan bahwa kemampuan menghadapi kesulitan berkontribusi terhadap kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan karier.

Temuan penelitian ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa individu dengan tingkat kecerdasan adversitas yang lebih tinggi cenderung memiliki *career adaptability* yang lebih baik. Secara umum, penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam menghadapi tekanan, mempertahankan motivasi, serta mencari alternatif penyelesaian masalah ketika menghadapi kesulitan berkontribusi terhadap peningkatan kemampuan beradaptasi dalam menghadapi tuntutan dan transisi karier (Savickas, 2013). Pola hubungan positif tersebut ditemukan pada berbagai karakteristik partisipan dan konteks penelitian, seperti siswa sekolah menengah kejuruan yang sedang mempersiapkan transisi menuju dunia kerja (Blokker et al., 2023), mahasiswa tingkat akhir yang menghadapi tuntutan akademik dan persiapan karier (Amelia & Jatnika, 2024), maupun karyawan sektor perbankan yang bekerja dalam lingkungan dengan tuntutan kinerja yang tinggi (Nunley et al., 2016). Temuan serupa juga dilaporkan oleh Hardianto & Suciayati (2019) pada mahasiswa profesi kedokteran yang menjalani program koasistensi, di mana kecerdasan adversitas berhubungan positif dengan kemampuan adaptasi karier. Konsistensi temuan pada berbagai kelompok partisipan tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan adversitas memiliki peran yang relatif konsisten sebagai salah satu faktor

psikologis yang mendukung kemampuan individu dalam menghadapi perubahan, tuntutan, dan berbagai tantangan selama proses perkembangan karier. Temuan ini turut memperkuat hasil penelitian (Tian & Fan, 2014), yang menunjukkan bahwa kemampuan menghadapi kesulitan merupakan salah satu karakteristik personal yang berkaitan dengan perkembangan *career adaptability*

Meskipun sebagian besar penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara kecerdasan adversitas dan *career adaptability*, beberapa penelitian melaporkan hasil yang berbeda. Salah satunya adalah penelitian Shalihah et al. (2018) yang tidak menemukan hubungan yang signifikan antara kedua variabel pada mahasiswa profesi ners yang sedang menjalani praktik klinik. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara kecerdasan adversitas dan *career adaptability* kemungkinan dipengaruhi oleh karakteristik konteks penelitian maupun karakteristik partisipan. Mahasiswa profesi ners menjalani praktik klinik dalam lingkungan kerja yang memiliki regulasi keselamatan pasien, prosedur operasional yang ketat, serta struktur supervisi yang lebih formal dibandingkan dengan konteks magang pada penelitian ini (Saxena & Rathore, 2025). Kondisi tersebut dapat membatasi ruang bagi mahasiswa untuk mengambil keputusan secara mandiri maupun mengeksplorasi berbagai alternatif penyelesaian masalah, sehingga peran kecerdasan adversitas dalam membentuk *career adaptability* menjadi kurang menonjol (Nurma Millatina et al., 2025). Sebaliknya, mahasiswa yang mengikuti program magang pada berbagai instansi non-klinis umumnya menghadapi lingkungan kerja yang lebih beragam dan memberikan kesempatan yang lebih luas untuk berinisiatif, belajar dari pengalaman, serta menyesuaikan diri terhadap dinamika pekerjaan (Juwita et al., 2020). Selain perbedaan karakteristik partisipan dan konteks magang, variasi instrumen yang digunakan juga berpotensi memengaruhi hasil penelitian. Penggunaan instrumen dengan jumlah butir, cakupan dimensi, maupun sensitivitas pengukuran yang berbeda dapat menghasilkan estimasi hubungan antarvariabel yang tidak sepenuhnya serupa. Oleh karena itu, perbedaan temuan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya tidak serta-merta menunjukkan adanya kontradiksi, tetapi lebih mencerminkan bahwa hubungan antara kecerdasan adversitas dan *career adaptability* dipengaruhi oleh karakteristik konteks, partisipan, dan pendekatan pengukuran yang digunakan.

Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan adversitas memberikan kontribusi yang besar terhadap *career adaptability*, masih terdapat 20,3% variasi *career adaptability* yang dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi karier merupakan konstruk yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis maupun kontekstual. Dalam kerangka *Career Construction Theory*, *career adaptability* berkembang melalui interaksi antara karakteristik individu, sumber daya psikologis, serta pengalaman dan lingkungan yang dihadapi individu sepanjang proses perkembangan karier (Savickas, 2013). Oleh karena itu, selain kecerdasan adversitas, sejumlah penelitian telah mengidentifikasi berbagai faktor lain yang berkaitan dengan *career adaptability*, seperti *career self-efficacy*, resiliensi, *psychological capital*, dan *proactive personality*, yang berperan dalam meningkatkan kesiapan individu menghadapi perubahan, mengatasi tantangan, serta menyesuaikan diri terhadap tuntutan karier (Hadi & Salim, 2024; Rudolph et al., 2017). Di samping faktor internal, faktor eksternal seperti dukungan sosial dari dosen pembimbing, rekan kerja, maupun keluarga juga dilaporkan berkontribusi terhadap peningkatan *career adaptability* melalui pemberian dukungan emosional, informasi, dan umpan balik yang membantu individu menghadapi transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja (Dong et al., 2020; Haenggli & Hirschi, 2020). Dengan demikian, *career adaptability* tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menghadapi kesulitan, tetapi juga oleh kombinasi berbagai sumber daya psikologis dan dukungan lingkungan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model yang lebih komprehensif dengan mengintegrasikan faktor-faktor internal maupun eksternal tersebut sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai determinan *career adaptability* pada mahasiswa.

Temuan penelitian ini juga dapat dipahami dalam konteks karakteristik sosial-budaya Indonesia serta lingkungan institusional tempat penelitian dilaksanakan. Indonesia dikenal sebagai masyarakat yang cenderung berorientasi kolektivistik, di mana hubungan interpersonal, dukungan sosial, dan nilai kebersamaan memiliki peran penting dalam proses penyesuaian individu terhadap lingkungan baru. Dalam konteks program magang, karakteristik tersebut dapat membantu mahasiswa memperoleh dukungan emosional maupun informasi dari dosen pembimbing, rekan kerja, dan teman sebaya sehingga mendukung proses adaptasi terhadap tuntutan pekerjaan (Nunley et al., 2016; Shalihah et al., 2018). Selain itu, penelitian ini dilakukan pada mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yang memiliki karakteristik lingkungan akademik berbasis nilai-nilai keislaman. Nilai-nilai seperti kesabaran (*ṣabr*), ikhtiar, dan tawakal yang diperkenalkan dalam proses pembelajaran dapat membentuk cara mahasiswa memaknai berbagai tantangan selama menjalani program

magang (Alawiyah & Nuruddien, 2023). Meskipun penelitian ini tidak mengukur religiositas maupun strategi koping religius secara langsung, konteks institusional tersebut diduga dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung kemampuan mahasiswa dalam menghadapi kesulitan dan mempertahankan adaptasi terhadap lingkungan kerja. Oleh karena itu, hasil penelitian ini perlu dipahami tidak hanya dari perspektif karakteristik individu, tetapi juga dalam konteks lingkungan sosial dan budaya tempat proses perkembangan karier berlangsung.

Conclusion

Penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan adversitas berperan dalam meningkatkan *career adaptability* pada mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yang sedang menjalani program magang. Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang mampu menghadapi dan mengelola berbagai kesulitan cenderung memiliki kemampuan adaptasi karier yang lebih baik selama proses transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Selain mengonfirmasi hubungan antara kedua variabel, penelitian ini juga memperluas bukti empiris mengenai peran kecerdasan adversitas dalam konteks mahasiswa magang di Indonesia, yang masih relatif terbatas dalam penelitian sebelumnya.

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian psikologi karier dengan memperkuat pemahaman mengenai kecerdasan adversitas sebagai salah satu faktor psikologis yang berkaitan dengan *career adaptability*. Secara praktis, temuan penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perguruan tinggi dan pusat pengembangan karier dalam merancang program persiapan magang yang tidak hanya berorientasi pada pengembangan kompetensi akademik, tetapi juga pada penguatan kemampuan mahasiswa dalam menghadapi tantangan selama menjalani pengalaman kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan partisipan yang lebih beragam, menggunakan desain longitudinal, serta mengintegrasikan faktor psikologis maupun kontekstual lainnya guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai *career adaptability* mahasiswa.

Acknowledgment

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang atas dukungan selama pelaksanaan penelitian. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh mahasiswa yang telah bersedia berpartisipasi sebagai responden, serta kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama proses penelitian hingga penyusunan artikel ini.

Funding

Penelitian ini tidak menerima pendanaan dari lembaga publik, komersial, maupun nirlaba.

Conflict of Interest

Penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan dalam pelaksanaan penelitian maupun penyusunan artikel ini.

References

- Agustin, D., Yoenanto, N. H., & Andriani, F. (2025). Determinants Of Work Readiness Among Indonesian University Students: A Systematic Literature Review In The Era Of Merdeka Belajar Kampus Merdeka. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(04), 290–305. <https://doi.org/10.23969/jp.v10i04.36662>
- Alawiyah, K., & Nuruddien, M. (2023). Optimisme Al-Qur'an dalam Meningkatkan Adversity Quotient (Studi Ilmu Ma'ani QS. As-Syarh: 5-8). *Jurnal Al-Mubarak: Jurnal Kajian Al-Qur'an Dan Tafsir*, 8(1), 86–104. <https://doi.org/10.47435/al-mubarak.v8i1.1971>
- Ameliah, A. D., & Jatnika, R. (2024). Descriptive Study of College Student's Career Adaptability with An Internship Experience. *Annals of Human Resource Management Research*, 4(1), 1–11. <https://doi.org/10.35912/ahrmr.v4i1.1806>

- Blokker, R., Akkermans, J., Marciniak, J., Jansen, P. G. W., & Khapova, S. N. (2023). Organizing School-to-Work Transition Research from a Sustainable Career Perspective: A Review and Research Agenda. *Work, Aging and Retirement*, 9(3), 239–261. <https://doi.org/10.1093/workar/waad012>
- Chen, H., Fang, T., Liu, F., Pang, L., Wen, Y., Chen, S., & Gu, X. (2020). Career Adaptability Research: A Literature Review with Scientific Knowledge Mapping in Web of Science. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 5986. <https://doi.org/10.3390/ijerph17165986>
- Dewantari, A. G., & Soetjiningsih, C. H. (2022). Adversity Quotient dan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(3), 629. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i3.8631>
- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (Eds.). (2013). *Psychology of career counseling: New challenges for a new era*. Nova Publishers.
- Dong, B., Zheng, B., & Wang, Z. (2020). Career Adaptability and Turnover Intention: A Dual-Mediation Model. *The Career Development Quarterly*, 68(2), 145–157. <https://doi.org/10.1002/cdq.12219>
- Hadi, N. P. N., & Salim, R. M. A. (2024). The Mediating Role of Adversity Quotient in The Relationship Between Parental Support and Career Adaptability among Generation Z Vocational High School Students. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 10(4), 1417. <https://doi.org/10.33394/jk.v10i4.13499>
- Haenggli, M., & Hirschi, A. (2020). Career adaptability and career success in the context of a broader career resources framework. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103414. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103414>
- Hardianto, Y., & Sucihayati, R. B. (2019). Hubungan Adversity Quotient Dengan Career Adaptability Pada Koas Angkatan 2015 FKG “X” Di RSGM. *Psibernetika*, 11(2). <https://doi.org/10.30813/psibernetika.v11i2.1433>
- Hidayati, I. A., & Taufik, T. (2020). Adversity quotient of outstanding students with limited conditions. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(2), 195–206. <https://doi.org/10.23917/indigenous.v5i2.10823>
- Idkhan, A. M., Syam, H., Sunardi, S., & Hasim, A. H. (2021). The Employability Skills of Engineering Students’: Assessment at the University. *International Journal of Instruction*, 14(4), 119–134. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.1448a>
- Ito, H., & Kawazoe, N. (2015). Active Learning for Creating Innovators: Employability Skills beyond Industrial Needs. *International Journal of Higher Education*, 4(2), p81. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v4n2p81>
- Jiang, R., Fan, R., Zhang, Y., & Li, Y. (2022). Understanding the serial mediating effects of career adaptability and career decision-making self-efficacy between parental autonomy support and academic engagement in Chinese secondary vocational students. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.953550>
- Johnston, C. S. (2018). A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3–30. <https://doi.org/10.1177/1069072716679921>
- Juwita, H. R., Roemintoyo, R., & Usodo, B. (2020). The Role of Adversity Quotient in the Field of Education: A Review of the Literature on Educational Development. *International Journal of Educational Methodology*, 6(3), 507–515. <https://doi.org/10.12973/ijem.6.3.507>
- Kumari, K., & Arora, R. (2023). Adversity Quotient, Perceived Mental Health, And Role Stress of College Teachers. *E3S Web of Conferences*, 453, 01021. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202345301021>
- Kvasková, L., Hlado, P., Palíšek, P., Šašinka, V., Hirschi, A., Ježek, S., & Macek, P. (2023). A Longitudinal Study of Relationships Between Vocational Graduates’ Career Adaptability, Career Decision-Making Self-Efficacy, Vocational Identity Clarity, and Life Satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 31(1), 27–49. <https://doi.org/10.1177/10690727221084106>
- Kwansumran, W., Dallas, J. C., Wonginjun, S., & Sangsai, N. (2025). Factors related to adversity quotient in junior high school students[†]. *Frontiers of Nursing*, 12(1), 19–25. <https://doi.org/10.2478/fon-2025-0003>

- Nunley, J. M., Pugh, A., Romero, N., & Seals, R. A. (2016). College major, internship experience, and employment opportunities: Estimates from a résumé audit. *Labour Economics*, 38, 37–46. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2015.11.002>
- Nurma Millatina, Rahmat Aziz, & Indah Aminatuz Zuhriyah. (2025). Adversity Quotient, Religious Spirituality, and Career Adaptability: An Empirical Study on Masters Students of Islamic Religious Education. *Edu Consilium : Jurnal Bimbingan Dan Konseling Pendidikan Islam*, 6(2), 23–36. <https://doi.org/10.19105/ec.v6i2.19831>
- Ouyang, W., Shu, X., & Fu, R. (2025). How career adaptability affects university students' job search behavior and subjective well-being: The role of career choice optimistic bias. *BMC Psychology*, 13(1), 1290. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-03652-6>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Sari, A., Sugiharto, D. Y. P., & Sunawan, S. (2023). Effectiveness of Career Construction Theory (CCT) in Reducing College Students Career Anxiety: Systematic Literature Review. *Grief and Trauma*, 1(2), 88–96. <https://doi.org/10.59388/gt.v1i2.654>
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction*. 1(1), 42–70.
- Savickas, M. L. (2013). *Career Construction Theory and Practice* (Pt. 144-180). 2(1).
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Saxena, S., & Rathore, B. (2025). Adversity Quotient as Determining Factor of Mental Health and Professional Quality of Life Among Healthcare Professionals: A Systematic Review. *Annals of Neurosciences*, 32(1), 58–65. <https://doi.org/10.1177/09727531241231055>
- Shalihah, A. N., Yudianto, K., & Hidayati, N. O. (2018). The Relationship Between Adversity Quotient and Career Adaptability of Internship Nursing Students. *Journal of Nursing Care*, 1(1), 24. <https://doi.org/10.24198/jnc.v1i1.15761>
- Shamim, T. (2021). The necessity to master the fifteen skill set of adversity quotient to circumvent occupational stress at workplace. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 10(11), 4335. https://doi.org/10.4103/jfmpc.jfmpc_1104_21
- Soo, H. S., & Liew, S. A. (2017). Managing adversity quotient from the perspective of resilience. *International Journal of Economic Research*, 14(14PartII), 127–133.
- Stoltz, P. G. (1997). *Adversity quotient: Turning obstacles into opportunities*. Wiley.
- Stoltz, P. G. (2018). *Mengubah Hambatan Mjd Peluang* (Alih Bahasa: T. Hermaya). Grasindo.
- Sulistiani, W., Suminar, D. R., & Hendriani, W. (2019). THE CAREER ADAPT-ABILITIES SCALE-INDONESIAN FORM: PSYCHOMETRIC PROPERTIES AND CONSTRUCT VALIDITY. 01–09. <https://doi.org/10.17501/24246700.2018.4201>
- Tian, Y., & Fan, X. (2014). Adversity quotients, environmental variables and career adaptability in student nurses. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 251–257. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.07.006>
- Wang, D., & Li, Y. (2024). Career construction theory: Tools, interventions, and future trends. *Frontiers in Psychology*, 15, 1381233. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1381233>
- Xiao, J., Lopez, V., Zhang, T., & Wang, H. (2026). Coping styles, adversity quotient, and resilience among Chinese nursing students during clinical placement. *Frontiers in Psychology*, 17, 1775045. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2026.1775045>