Psikostudia
Jurnal Psikologi
Volume 14 No. 3 | September 2025: 337-342
DOI: http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v14i3

p-ISSN: 2302-2582
e-ISSN: 2657-0963

From Challenge to Growth: The Adaptive Journey of a Volunteer Teacher with High AQ

Dari Tantangan Menuju Pertumbuhan: Perjalanan Adaptif Guru Relawan dengan AQ Tinggi

Yoko Jimmy Panjaitan[1]
[1]Psikologi, Universitas Bhakti Kencana, Indonesia
Email: [1]yoko.jimmypanjaitan@bku.ac.id

Myrna Anissaniwaty[2]
[2]Psikologi, Universitas Bhakti Kencana, Indonesia
Email: [2]myrna.anissaniwaty@bku.ac.id

Muhammad Aiman Alif Zulkifli[3]
[3]Psikologi, Universitas Bhakti Kencana, Indonesia
Email: [3]m.aimanaliff@gmail.com

Rifan Adhitia Gumilar[4]
[4]Psikologi, Universitas Bhakti Kencana, Indonesia
Email: [4]idokuawis15@gmail.com

Correspondence:

Yoko Jimmy Panjaitan
Universitas Bhakti Kencana, Indonesia
Email: yoko.jimmypanjaitan@bku.ac.id

Abstract

The teachers, particularly among volunteer teachers, faces complex challenges amid the dynamic landscape of education. In addition to teaching, they must adapt to constantly changing environments without material compensation or job security. In this context, career adaptability becomes crucial to help volunteer teachers navigate career transitions and challenges. One factor that supports career adaptability is adversity quotient (AQ). This study aims to analyze the influence of AQ on the career adaptability of volunteer teachers in Bandung. The proposed hypothesis is that adversity quotient significantly influences career adaptability. A quantitative approach was employed using a survey design with questionnaires that had been tested for validity and reliability. The research subjects were 67 volunteer teachers selected through purposive sampling. Data were analyzed using simple linear regression to examine the influence of AQ on career adaptability. The results indicate that adversity quotient has a significant effect on career adaptability ($p < 0.05$). These findings highlight the importance of developing adversity quotient to enhance career adaptability. This study is expected to serve as a foundation for designing intervention programs, such as resilience training and mentoring, to support the career sustainability of volunteer teachers in Indonesia.

Keyword: *adversity quotient, career adaptability, volunteer teachers*

Abstrak

Profesi guru, khususnya guru relawan, menghadapi tantangan yang kompleks di tengah dinamika pendidikan. Selain mengajar, mereka harus beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang terus berubah tanpa jaminan materi maupun status pekerjaan yang pasti. Dalam konteks ini, adaptabilitas karir menjadi kemampuan penting agar guru relawan mampu menghadapi transisi dan tantangan kerja. Salah satu faktor yang mendukung adaptabilitas karir adalah *adversity quotient* (AQ). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh AQ terhadap adaptabilitas karir pada guru relawan di Kota Bandung. Hipotesis yang diajukan adalah *adversity quotient* berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karir. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Subjek penelitian adalah 67 guru relawan yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan dengan regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh *adversity quotient* terhadap adaptabilitas karir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *adversity quotient* memiliki pengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karir ($p < 0,05$). Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan *adversity quotient* untuk meningkatkan adaptabilitas karir. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi pengembangan program intervensi, seperti pelatihan resiliensi dan mentoring, guna mendukung keberlanjutan karir guru relawan di Indonesia.

Kata Kunci: *adversity quotient;* adaptabilitas karir; guru relawan

Copyright (c) Yoko Jimmy Panjaitan., dkk

Received 26/08/2021 | Revised 2025-06-29 | Accepted 2025-07-13

PSIKOSTUDIA: Jurnal Psikologi Published by Faculty of Social and Political Siences, University of Mulawarman, Samarinda, East Kalimantan and This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

LATAR BELAKANG

Saat ini, profesi Guru di Indonesia semakin bertambah. Guru harus terus menyesuaikan materi pengajaran dan metode mengajarnya (Christine & Riasnugrahani, 2021). Selain mengajar, Guru juga harus menghadapi berbagai situasi dinamis yang melibatkan siswa, dan komponen masyarakat lainnya yang memiliki karakteristik masing-masing (Christine & Riasnugrahani, 2021). Mutmainnah (2018) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa guru sering menghadapi kesulitan dalam melaksanakan pembelajaran, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal seperti lingkungan belajar yang tidak kondusif, interaksi dengan siswa, serta respons emosional yang berlebihan.

Hal ini menuntut guru untuk memiliki sikap progresif agar dapat beradaptasi dan mengembangkan karir mereka sebagai pendidik. Status profesi Guru, terdapat pula yang disebut sebagai guru relawan yang memberikan waktu mereka untuk mendidik masyarakat tanpa mengharapkan imbalan materi. Umumnya, guru relawan memiliki pekerjaan utama lainnya seperti profesional atau mahasiswa. Selain mengajar dan mendidik sebagai, guru relawan dihadapkan pada tugas melayani masyarakat tanpa imbalan materi. Situasi ini membuat guru relawan menghadapi perubahan yang dinamis dalam menjalankan peran mereka sebagai pendidik.

Mengacu kepada kondisi tersebut, Savickas (2005) menyebutkan hal yang menunjukkan kesiapan individu dan sumber daya untuk menyesuaikan diri dengan tugas perkembangan karir saat ini maupun yang akan datang, perpindahan kerja, dan trauma kerja disebut juga dengan istilah Adaptabilitas karir. Adaptabilitas karir merupakan aspek penting dalam pengembangan diri individu di era globalisasi, terutama di tengah dinamika dunia kerja yang semakin kompleks dan tidak pasti. Savickas (2013) menjelaskan bahwa adaptabilitas karir adalah kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan perubahan pekerjaan dan lingkungan kerja melalui pengelolaan diri yang efektif. Kemampuan ini mencakup empat dimensi utama, yaitu *concern* (kepedulian terhadap masa depan karir), *control* (pengendalian atas keputusan karir), *curiosity* (keingintahuan terhadap peluang dan tantangan), serta *confidence* (keyakinan untuk mencapai tujuan karir). Keempat dimensi ini menjadi fondasi dalam menghadapi tantangan dan transisi karir yang tidak terduga (Maggiori & Savickas, 2015)

Dalam konteks pendidikan, guru memiliki peran strategis dalam menciptakan generasi yang kompeten dan berdaya saing. Namun, tantangan yang dihadapi guru, khususnya guru relawan, cukup signifikan. Guru relawan di Indonesia seringkali menghadapi berbagai keterbatasan, seperti kurangnya akses terhadap fasilitas pendukung, rendahnya insentif, dan ketidakpastian status pekerjaan Maulana dalam Mutmainnah (2018)Di Kota Bandung, fenomena ini juga terjadi, di mana guru relawan yang mayoritas berusia muda berjuang untuk menyeimbangkan idealisme dan realitas kerja di lapangan.

Menurut data dari Dinas Pendidikan Kota Bandung, jumlah guru relawan mengalami peningkatan seiring dengan kebutuhan tenaga pendidik di sekolah-sekolah swasta dan nonformal yang kekurangan sumber daya manusia. Meskipun demikian, banyak dari mereka yang melaporkan kesulitan dalam merencanakan dan menyesuaikan diri dengan perubahan karir di masa depan (Dinas Pendidikan Kota Bandung, 2023). Hal ini diperparah oleh minimnya program pengembangan diri yang dirancang khusus untuk mendukung keberlanjutan karir guru relawan.

Adversity quotient (AQ) atau kecerdasan menghadapi kesulitan, menjadi salah satu faktor yang dapat membantu individu, termasuk guru relawan, untuk mengembangkan adaptabilitas karir (Hardianto & Sucihayati, 2019). (Stoltz, 2000) mendefinisikan AQ sebagai kemampuan individu untuk bertahan, bangkit, dan beradaptasi di tengah tekanan dan kesulitan. AQ mencakup dimensi *control* (kemampuan mengendalikan respons terhadap masalah), *ownership* (tanggung jawab terhadap penyelesaian masalah), *reach* (cakupan pengaruh masalah), dan *endurance* (ketahanan dalam menghadapi tantangan) (Stoltz, 2000).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa individu dengan AQ tinggi memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi transisi karir dan mengelola tantangan pekerjaan (Paul J. & Cadaret, 2017). Dalam konteks guru relawan, AQ dapat mendukung pengembangan dimensi-dimensi adaptabilitas karir, seperti meningkatkan keyakinan diri (*confidence)* untuk menghadapi tantangan pekerjaan, memupuk rasa ingin tahu (*curiosity)* terhadap peluang karir, serta mendorong pengendalian diri *(control*) dalam mengambil keputusan karir yang strategis (Zacher et al., 2015).

Di sisi lain, rendahnya AQ dapat berdampak negatif pada kemampuan adaptabilitas karir. Guru relawan dengan AQ rendah cenderung mengalami stres yang tinggi, pesimisme terhadap masa depan karir, dan kesulitan dalam mengelola transisi pekerjaan. Hal ini tidak hanya memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja, tetapi juga berpotensi mengurangi motivasi mereka untuk bertahan dalam profesi pendidikan. Kajian empiris menunjukkan bahwa AQ dapat dikembangkan melalui berbagai intervensi, seperti pelatihan resilensi, program pengembangan kepemimpinan, dan bimbingan karir berbasis psikologi positif (Stoltz dalam Hartung & Cadaret, 2017). Di Kota Bandung, upaya untuk meningkatkan AQ guru relawan masih terbatas, meskipun kebutuhan akan program semacam ini semakin mendesak. Dengan memberikan dukungan yang tepat, seperti pelatihan dan mentoring, guru relawan dapat dibekali dengan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan karir secara efektif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh AQ terhadap adaptabilitas karir pada guru relawan di Kota Bandung. Dengan melibatkan 67 guru relawan sebagai subjek penelitian, studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris yang signifikan dalam memahami dinamika hubungan antara AQ dan adaptabilitas karir. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan dan program intervensi yang mendukung pengembangan karir guru relawan di masa depan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, hipotesis yang diajukan adalah bahwa *adversity quotient* berpengaruh terhadap adaptabilitas karir paada guru relawan di Kota Bandung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif non-eksperimental (Christensen, 2007). Untuk mencapai tujuan dari penelitian, maka dilakukan pemilihan terhadap sekelompok subjek. Kriteria subjek yang dijadikan sampel dari penelitian ini adalah merupakan guru relawan yang berada di kota Bandung. Subjek pada penelitian ini berjumlah 67 responden. Pengambilan data penelitian ini menggunakan *google form* yang diberikan kepada para responden yang memnuhi syarat responden yaitu guru relawan di kota bandung.

Variabel pada penelitian ini adalah *adversity quotient* sebagai variabel bebas dan adaptabilitas karir sebagai variabel terikat. Pengukuran *adversity quotient* dilakukan melalui skala *adversity responsive profile (ARP)* yang dikembangkan oleh Stoltz (2000) dan diadaptasi oleh Wayoan (2018). *Adversity quotient quotient* berfungi untuk mengukur tinggi rendahnya *adversity quotient* seseorang yang terdiri dati 20 item yang terbagi men berdasarkan 4 dimensi. Dimensi *control* diwakili oleh 5 item (4 item favorabel dan 1 item unfavorabel), dimensi *origin and ownership* diwakili oleh 5 item (5 item favorabel), dimensi *reach* diwakili oleh 5 item (4 item favorabel dan 1 item unfavorabel) dan dimensi *endurance* diwakili oleh 5 item (4 item favorabel dan 1 item unfavorabel). *Adversity responsive profile (ARP)* disusun menggunakan skala likert dengan 4 alternatif jawaban yaitu STS=1; TS=2; S=3; dan SS=4 untukk item favorabel. Sedangkan item unfavorabel terdiri dari STS=4; TS=3; S=2; dan SS=1.

Adversity responsive profile (ARP) yang telah dikembangkan ini kemudian dilakukan pengujian validitas. Uji Validitas dilakukan menggunakan analisis *confirmatory factor analysis (CFA)*, dengan tujuan menilai apakah dimensi-dimensi dari *Adversity responsive profile (ARP)* benar dapat mengukur setiap dimensinya. Hasil analisis untuk dimensi *control* diperoleh bahwa model *fit* dengan nilai *Chi-Square*=7.43, *df*= 4, *P-Value* = 0.11496, dan *RMSEA*= 0.063. Artinya model ini dengan satu faktor dapat mengukur dimensi *control.* Hasil analisis untuk dimensi *origin and ownership* diperoleh bahwa model *fit* dengan nilai *Chi-Square*=2.56, *df*= 3, *P-Value* = 0.46368, dan *RMSEA*= 0.000. Artinya model ini dengan satu faktor dapat mengukur dimensi *origin and ownership.* Hasil analisis untuk dimensi *reach* diperoleh bahwa model *fit* dengan nilai *Chi-Square*=8.06, *df*= 4, *P-Value* = 0.08925, dan *RMSEA*= 0.069. Artinya model ini dengan satu faktor dapat mengukur dimensi *reach.* Sedangkan Hasil analisis untuk dimensi *endurance* diperoleh bahwa model *fit* dengan nilai *Chi-Square*=0.70, *df*= 3, *P-Value* = 0.87277, dan *RMSEA*= 0.000. Artinya model ini dengan satu faktor dapat mengukur dimensi *endurance.*

Adaptabilitas karir diukur menggunakan *Career Adapt-abiities Scale- Short form* yang dikembangkan oleh Maggiori et al., (2017) dan telah diadaptasi ke bahasa Indonesia oleh (Panjaitan & Sahrah, 2023). Skala *Career Adapt-abiities Scale-Short form* yang tersusun berdasarkan dimensi adaptabilitas karir oleh Savickas (2005), yaitu perhatian terhadap karir di masa depan (*career concern*), rasa tanggung jawab terhadap karir yang mendorong regulasi diri (*career control*), rasa ingin tahu terhadap dunia kerja (*career curiosity*), dan keyakinan diri untuk bertindak sesuai minat (*career confidence*). Semua dimensi *Career Adapt-abiities Scale- Short* diwakili oleh 3 item favorable, sehingga memilki total item sebanyak 12 item. Kuesioner berupa skala likert dengan lima pilihan jawaban yaitu 1 – sangat tidak setuju sampai 5 – sangat setuju.

Validitas alat ukur dilakukan dengan *confirmatory factor analysis (CFA)*. Hasil CFA menunjukkan bahwa dari semua kriteria *goodness of fit*, hasil analisis CFA termasuk dalam kategori yang Fit. Data signifikansi *chi-square (P-Value)* adalah 0,747 termasuk kategori fit (P>0,05). Nilai GFI, RMR, RMSEA, AGFI, NFI, CFI, IFI, PNFI dan PGFI juga sudah sesuai dengan kriteria yang ditentukan untuk memperoleh model fit. Dengan demikian model final ini sudah fit, yang artinya model yang diusulkan fit dengan data empiris. Selanjutnya, untuk mengestimasi reliabilitas CAAS-SF secara keseluruhan, digunakan rumus alpha berstrata (Widhiarso, 2009) Koefisien reliabilitas CAAS-SF sebesar 0,849 yang termasuk dalam kategori reliabilitas yang sangat kuat (Ghozali, 2016). Hasil ini menunjukkan bahwa CAAS-SF reliabel dan memiliki taraf kepercayan yang tinggi padahasil pengukurannya.

Teknik analisis data untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan uji regresi linier sederhana dengan taraf kepercayaan 95% (α = 0,05).

HASIL PENELITIAN

Sebelum pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap asumsi-asumsi klasik sebagai syarat dapat dilakukannya analisis regresi. Langkah yang dilakukan yaitu uji normalitas, linearitas dan multikolineritas.

Uji normalitas pada penelitian ini dengan koefisen *p-value shapiro* wilk, menggunakan bantuan aplikasi JASP. Diperoleh pada variable adaptabilitas karir nilai P-Value sebesar 0,228 (>0,05) dan variable *adversity quotient* memiliki P-Value sebesar 0,825 (>0,05). Artinya kedua varibel memiliki data yang terdistribusi normal. Selanjutnya uji linearitas dilakukan menggunakan aplikasi SPSS. Diperoleh hasil signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,607 (Sig>0,05), artinya data kedua variabel ini merupakan linear. Linearitas pada penelitian ini menggunakan nilai koefisien VIF pada *Test for linearity* ANOVA. Data dapat dikatakan berhubungan secara linear apabila nilai VIF < 10. Hasil pengujian didapatkan nilai VIF= 1. Karena nilai VIF < 10, maka data *adversity quotient* dan adaptabilitas karir memenuhi syarat uji multikolinearitas.

Setelah memastikan ketiga uji asumsi klasik terpenuhi, selanjutnya peneliti melakukan uji hipotesi, dengan hasil seperti berikut:

Tabel 1. Data Demografi Partisipan

Kategori	Frekuensi (N=67)	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki – laki	15	22,4
Perempuan	52	77,6
Usia		
17	1	1,5
18	27	40,3
19	26	38,9
20	10	14,9
21	3	4,5

Subjek penelitian didominasi oleh perempuan yaitu sebesar 77,6% sedangkan laki-laki sisanya sebesar 77,6% laki-laki yaitu sebanyak 75%, sedangkan sisanya perempuan sebanyak 25%. Berdasarkan usia, jumlah responden terbanyak pada usia 18 tahun sebesar 40,%, disusul usia 19 tahun sebesar 38,9% dan responden terdikit berada pada kelompok usia 17 tahun sebanyak 1,5%.

Tabel 2. Nilai Rata-rata Adversity Quotient dan Adaptabilitas Karir

Variabel/Dimensi	Rata-rata
Adversity Quotient	55,35
Control	12,20
Origin and Ownership	15,94
Reach	13,60
Endurance	13,65
Adaptabilitas Karir	48,44

Data nilai rata-rata yang menggambarkan kondisi *adversity quotient* dan adaptabilitas karir subjek dapat dilihat pada tabel 2. Hasil penelitian menunjukkan secara umum subjek penelitian memiliki nilai *adversity quotient* yang tinggi. Dimensi *adversity quotient* dengan skor rata-rata tertinggi adalah *sorigin and ownership,* diikuti oleh dimensi *endurance* dan *reach.* Skor rata-rata terendah adalah dimensi *control.* Selanjutnya hasil penelitian pada tabel 2, menunjukkan bahwa subjek penelitian memiliki nilai adaptabilitas karir yang sedang.

Hasil uji hipotesis pada tabel 3, menunjukkan bahwa *adversity quotient* secara signifikan berpengaruh terhadap adaptabilitas karir pada guru relawan. Besar kontribusi *adversity quotient* terhadap adaptabilitas karir guru relawan yaitu sebesar 16,2%. Sementara itu, sebesar 83,8% dari adaptabilitas karir guru relawan dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi

Variabel/Dimensi	R	R^2	*P*	Keterangan
Adversity Quotient * Adaptabilitas Karier	0,403	0,162	< ,001*	Signifikan
Control * Adaptabilitas Karier	0,011	0,000	0,187	Tidak Signifikan
Origin and Ownership * Adaptabilitas Karier	0,501	0,251	< ,001*	Signifikan
Reach * Adaptabilitas Karier	0,277	0,077	0,229	Tidak Signifikan
Endurance * Adaptabilitas Karier	0,289	0,083	0,799	Tidak Signifikan

Keterangan: * = $p < 0,05$

Selanjutnya berdasarkan hasil pada tabel 3 menunjukkan bahwa dimensi *adversity quotient* yaitu *origin and ownership* berpengaruh terhadap adaptabilitas karir guru relawan. Sedangkan dimensi *control, reach,* dan *endurance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap adaptabilitas karir guru relawan. Dimensi *origin and ownership* memiliki pengaruh pada adaptabilitas karir sebesar 25,1%. Selanjutnya dimensi *reach* meskipun tidak signifikan namun menyumbangkan 7,7 % terhadap tingkat adaptabilitas karir guru relawan, dimensi *endurance* menyumbang sebesar 8,3% terhadap adaptabilitas karir guru relawan, sedangkan dimensi control tidak memili sumbangan terhadap adaptabilitas karir guru relawan.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Adversity Quotient* (AQ) terhadap adaptabilitas karir pada guru relawan di kota Bandung. Penelitian mengenai adaptabilitas karir adalah tema yang menarik dan penting dikaji pada abad ke- 21 ini. Laju perubahan teknologi memaksa individu untuk beradaptasi dengan cepat terhadap cara baru dalam berkomunikasi, belajar, bekerja, dan hidup. Begitupula dengan profesi Guru yang kerapkali dihadapi degan bermacam karakter siswa, orang tua, rekan kerja maupun masyarakat. Selain itu, metode pembelajaran yang sudah beralih ke era digital menjadi tantangan baru bagi guru untuk

dapat melaksanakan tugasnya. Kemampuan adaptasi karir untuk cepat menguasai keterampilan baru termasuk ke dalam tiga kompetensi penting yang harus dimiliki angkatan kerja pada abad ke-21. Maka, penting untuk mengidentifikasi variabel yang berkontribusi terhadap adaptabilitas karir guru. Salah satu variabel yang dinilai penting untuk diteliti adalah *adversity quotient*. Individu dengan AQ tinggi cenderung memiliki kemampuan lebih baik dalam mengatasi perubahan dan tekanan dalam pekerjaan. Hal ini selaras dengan dimensi control dalam adaptabilitas karir, yang membutuhkan individu untuk mengelola diri dan mengambil keputusan karir dengan percaya diri. AQ mendukung individu untuk mengembangkan ketahanan emosional dan mental yang diperlukan untuk bertindak proaktif dalam menghadapi tantangan karir (Stoltz, dalam Paul J. & Cadaret, 2017).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Adversity Quotient* (AQ) memiliki peran signifikan terhadap adaptabilitas karir guru relawan di Kota Bandung dengan kontribusi sebesar 16,2%. Hal ini menegaskan bahwa AQ berperan sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan kemampuan guru relawan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan karir. Penemuan ini sejalan dengan studi Paul J. & Cadaret (2017), yang menunjukkan bahwa AQ memiliki peran penting dalam mendukung kemampuan individu untuk beradaptasi dengan perubahan karir. Namun, kontribusi AQ yang hanya sebesar 16,2% menunjukkan bahwa banyak variabel lain yang memengaruhi adaptabilitas karir, seperti dukungan sosial, pengalaman kerja, atau program pengembangan karir, yang sejalan dengan temuan Zacher et al. (2015). Namun, hasil ini juga mengindikasikan bahwa sebagian besar (83,8%) adaptabilitas karir dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti dukungan sosial, pengalaman kerja, atau akses terhadap pelatihan profesional.

AQ yang tinggi berkontribusi pada peningkatan dimensi *confidence* dalam adaptabilitas karir, yaitu keyakinan diri untuk menghadapi tantangan karir. Dengan menghadapi kesulitan secara langsung dan mempelajari cara mengatasinya, individu mengembangkan efikasi diri yang tinggi, yang menjadi modal penting dalam membangun jalur karir yang sukses (savickas dalam Ramdhani et al., 2019) Sedangkan dimensi *curiosity* dalam adaptabilitas karir didukung oleh AQ melalui dorongan untuk mengeksplorasi peluang baru. Individu dengan AQ tinggi cenderung tidak takut menghadapi situasi baru dan berusaha mencari solusi kreatif untuk hambatan dalam pengembangan karir (Zacher et al., 2015).

Dimensi AQ yang memberikan pengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karir adalah *origin and ownership* dengan kontribusi sebesar 25,1%. Dimensi ini menunjukkan pentingnya rasa tanggung jawab individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah sebagai komponen kunci dalam membangun adaptabilitas karir. Guru relawan yang memiliki rasa ownership yang tinggi cenderung lebih proaktif dalam menghadapi tantangan karir dan mencari solusi untuk permasalahan yang mereka hadapi. **Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa aspek tanggung jawab personal (*ownership*) memainkan peran penting dalam mengembangkan adaptabilitas karir (Paul J. & Cadaret, 2017)**. Dimensi *origin and ownership*, yang memberikan kontribusi signifikan mempertegas pentingnya rasa tanggung jawab dalam mengelola tantangan karir. Hal ini didukung oleh (Hardianto & Sucihayati, 2019), yang menekankan bahwa individu dengan *ownership* yang tinggi cenderung lebih proaktif dalam menyelesaikan masalah.

Sebaliknya, dimensi *control, reach, dan endurance* tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karir. Dimensi *control* pada penelitian ini tidak menunjukkan kontribusi terhadap adaptabilitas karir, kemungkinan disebabkan oleh kurangnya kemampuan guru relawan dalam mengendalikan faktor-faktor eksternal yang memengaruhi pekerjaan mereka. Sejalan dengan hasil ini, penelitian Mastura & Santaria (2020) menyatakan bahwa dimensi *control* yang tidak menunjukkan pengaruh signifikan, mungkin disebabkan oleh keterbatasan guru relawan dalam mengendalikan faktor eksternal, seperti kebijakan atau kondisi ekonomi.

Adapun dimensi *reach* dan *endurance* masing-masing menyumbang 7,7% dan 8,3% terhadap adaptabilitas karir. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kontribusinya kecil, cakupan masalah yang dapat diatasi dan ketahanan individu tetap memiliki peran dalam mendukung kemampuan adaptabilitas karir. Meskipun tidak signifikan, kontribusi *reach* dan *endurance* mencerminkan pentingnya cakupan masalah yang dihadapi dan ketahanan individu dalam mendukung adaptabilitas karir. Penelitian Maulana (2022) menemukan bahwa ketahanan kerja menjadi salah satu aspek penting bagi guru relawan yang menghadapi berbagai tekanan di tempat kerja. Dimensi *endurance* pada AQ membantu individu untuk tetap optimis dan berfokus pada solusi jangka panjang. Sikap ini mendukung dimensi *concern* dalam adaptabilitas karir, yaitu perhatian terhadap perencanaan karir masa depan yang realistis dan penuh harapan (Panjaitan et al., 2023). Individu dengan AQ tinggi lebih mungkin untuk mempertahankan visi jangka panjang meskipun menghadapi tantangan sementara.

Hasil penelitian ini juga menegaskan perlunya intervensi yang fokus pada penguatan dimensi-dimensi AQ tertentu, seperti *origin and ownership*, untuk meningkatkan kemampuan adaptabilitas karir guru relawan. Misalnya, program pelatihan yang menekankan pada pengembangan rasa tanggung jawab dan strategi pemecahan masalah dapat menjadi langkah efektif dalam mendukung karir mereka. Peningkatan kemampuan dan keterampilan pekerja diharapkan dapat mendorong produktivitas tenaga kerja (Afero et al., 2023). Selanjutnya Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa selain keterampilan, minat kerja karyawan dapat digunakan untuk melihat kesesuaian antara karyawan dengan pilihan pilihan pekerjaan yang ada, dalam fungsi perencanaan karir (Kahfi & Adiyati, 2023).

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan penting tentang bagaimana AQ dapat berkontribusi pada adaptabilitas karir guru relawan, sekaligus menyoroti adanya faktor-faktor lain yang perlu dieksplorasi lebih lanjut. Implikasi praktis dari penelitian ini

mencakup pengembangan program pelatihan berbasis AQ, penguatan dukungan sosial, dan peningkatan akses terhadap sumber daya profesional untuk mendukung pengembangan karir guru relawan secara holistik.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *Adversity Quotient* (AQ) berpengaruh signifikan terhadap adaptabilitas karir pada guru relawan di Kota Bandung, dengan kontribusi sebesar 16,2%. Hal ini menunjukkan bahwa AQ berperan penting dalam meningkatkan kemampuan guru relawan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan karir. Dimensi origin and ownership dalam AQ memberikan pengaruh yang paling signifikan, dengan kontribusi sebesar 25,1%, yang menekankan pentingnya rasa tanggung jawab dan keterlibatan individu dalam menghadapi tantangan karir. Namun, kontribusi dimensi lainnya, yaitu *reach, endurance, dan control*, ditemukan tidak signifikan. Kendati demikian, dimensi *reach* dan *endurance* tetap memberikan kontribusi kecil terhadap adaptabilitas karir masing-masing sebesar 7,7% dan 8,3%, yang mengindikasikan bahwa cakupan dan ketahanan individu dalam menghadapi masalah masih relevan dalam mendukung adaptabilitas karir. Sebaliknya, dimensi *contro*l tidak menunjukkan kontribusi terhadap adaptabilitas karir, yang mungkin dipengaruhi oleh keterbatasan guru relawan dalam mengendalikan faktor eksternal, seperti kondisi kerja dan kebijakan institusi.

Hasil ini mendukung temuan-temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa aspek-aspek AQ, terutama tanggung jawab personal, memainkan peran penting dalam adaptabilitas karir. Penelitian ini juga mengungkap adanya 83,8% variabel lain yang belum dijelaskan dalam penelitian ini, seperti dukungan sosial, pengalaman kerja, dan akses terhadap pelatihan profesional, yang turut memengaruhi adaptabilitas karir.

Sebagai implikasi praktis, diperlukan pengembangan program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan AQ, khususnya pada dimensi *origin and ownership*, serta menyediakan dukungan sosial dan akses terhadap sumber daya profesional. Dengan demikian, guru relawan dapat memiliki kemampuan yang lebih baik untuk menghadapi tantangan karir dan mendukung keberlanjutan profesi mereka di masa depan. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis yang penting dalam mendukung literatur terkait AQ dan adaptabilitas karir, serta menjadi dasar untuk penelitian lanjutan dalam konteks yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Afero, F. I., Dimala, C. P., & Ibad, M. C. (2023). Self-Efficacy as a Mediation the Influence of Proactive Personality on Career Adaptability in Early Adults. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, *12*(4), 517. https://doi.org/10.30872/psikostudia.v12i4.12315

Christensen, L. B. (2007). *Experimental Methodology 10th ed*. Pearson Education Inc.

Christine, C., & Riasnugrahani, M. (2021). Hubungan antara Dimensi Calling dan Career Adaptability pada Guru SMA. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 5(2), 197–206. https://doi.org/10.28932/humanitas.v5i2.3732

Dinas Pendidikan Kota Bandung. (2023). *Laporan tahunan: Statistik pendidikan di Kota Bandung. Bandung*.

Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete IBM SPSS. In *Semarang, Universitas Diponegoro*.

Hardianto, Y., & Sucihayati, R. B. (2019). Hubungan Adversity Quotient Dengan Career Adaptability Pada Koas Angkatan 2015 Fkg "X" Di Rsgm. *Psibernetika*, *11*(2), 79–90. https://doi.org/10.30813/psibernetika.v11i2.1433

Kahfi, R. L. Al, & Adiyati, R. P. (2023). Career & Work Aspirations: Assessment of Work Competencies and Interests as a Basis for Employee Career Planning. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, *12*(2), 155. https://doi.org/10.30872/psikostudia.v12i2.10007

Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF): Construction and Validation. *Journal of Career Assessment*. https://doi.org/10.1177/1069072714565856

Maggiori, C., & Savickas, M. L. (2015). Career Adapt-Abilities Scale – Short Form (CAAS-SF): Construction and Validation. *Journal of Career Assessment*, 1–14. https://doi.org/10.1177/1069072714565856

Mastura, M., & Santaria, R. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Proses Pengajaran Bagi Guru dan Siswa. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, *3*(2), 289–295. https://doi.org/10.30605/jsgp.3.2.2020.293

Mutmainnah. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Hasil Belajar Peserta Didik Kelas IV pada Mata Pelajaran Matematika di Sekolah Dasar Islam AL-Azhar 21 Pontianak Tahun 2017-2018. *Jurnal Pengembangan Pendidikan Dasar*, *1*(1).

Panjaitan, Y. J., Pertiwi, N. I., & Santika, S. (2023). Career Adaptability and Student Subjective Wellbeing. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *11*(4), 511. https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v11i4.12636

Panjaitan, Y. J., & Sahrah, A. (2023). Adaptasi Career Adapt-Abilities – Short Form Ke Versi Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, *7*(2), 1421–1431. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.58258/jisip.v7i2.4935

Paul J., H., & Cadaret, M. C. (2017). Career Adaptability: Changing Self and Situation for Satisfaction and Success. In K. Maree (Ed.), *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* (pp. 15–28). SAGE Publications, Inc. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0

Ramdhani, R. N., Budiamin, A., & Budiman, N. (2019). Adaptabilitas Karir Dewasa Awal. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, *18*(3), 361–370. https://doi.org/10.17509/jpp.v18i3.15008

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In *Career development and counseling: Putting theory and research to work*.

Stoltz, P. G. (2000). *Faktor Paling Penting dalam Meraih Sukses: Adversity Quotient: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang.* (T. Hermaya (ed.)). Grasindo.

Wayoan, K. K. (2018). *Pengaruh Adverity Quotient, dan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Widhiarso, W. (2009). Koefisien Reliabilitas Pada Pengukuran Kepribadian yang Bersifat Multidimensi. *Psikobuana*, *1*(1), 39–48.

Zacher, H., Ambiel, R. A. M., & Noronha, A. P. P. (2015). Career adaptability and career entrenchment. *Journal of Vocational Behavior*, *88*, 164–173. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.006