



Jurnal Diversita

Available online <https://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita>

Adaptabilitas Karir Karyawan Perusahaan Organisasi Retail Ditinjau dari *Adversity Quotient*

Career Adaptability of Retail Organization Employees in Terms of Adversity Quotient

Maryam Sholihah⁽¹⁾ & Alvin Eryandra^(2*)

Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka, Indonesia

Disubmit: 21 Maret 2024; Diproses: 24 April 2024; Diaccept: 26 Mei 2024; Dipublish: 08 Juni 2024

*Corresponding author: alvineryandra@uhamka.ac.id

Abstrak

Pertumbuhan perekonomian di Indonesia merupakan hal yang bersifat dinamis. Peningkatan perekonomian dapat ditinjau melalui produktivitas pada berbagai industri dan organisasi. Namun saat ini, terjadi penurunan pada jenis industri organisasi retail. Penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan menaruh perhatian terhadap efektivitas kinerja karyawan guna mencapai produktivitas yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh *adversity quotient* untuk memunculkan dan meningkatkan tingkat adaptabilitas karir yang dimiliki oleh karyawan perusahaan organisasi retail. Penelitian dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan 408 responden karyawan perusahaan retail di daerah Jabodetabek. Pengambilan data dilakukan secara online melalui google form dan offline melalui pengisian kuisioner. Pengukuran dilakukan menggunakan skala *Adversity Quotient Scale* yang diadaptasi dari Matore et al (2020) dengan alpha croanbach sebesar 0.886 untuk mengukur tingkat *adversity quotient* dan skala *Career Adapt-Abilities Scale* yang diadaptasi dari Profeli & Savickas (2012) dengan alpha croanbach sebesar 0.862. Hasil analisis menggunakan aplikasi SPSS versi 22 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *adversity quotient* terhadap adaptabilitas karir karyawan organisasi retail ($p < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *adversity quotient* yang dimiliki karyawan organisasi retail maka semakin tinggi pula kemampuan adaptabilitas karir yang dimiliki. Selanjutnya, hasil analisis juga menunjukkan peran *adversity quotient* terhadap adaptabilitas karir karyawan organisasi retail sebesar 4,9%.

Kata Kunci: Adaptabilitas Karir; *Adversity Quotient*; Organisasi Retail.

Abstract

Although the Indonesian economy is starting to develop, there are still company sectors that have experienced a decline, namely retail organization companies. The decline in the number of stores and the level of sales of retail businesses causes companies to inevitably have to do effectiveness in one way, namely maximizing employee performance. Employees as an important factor must be able to have adaptability in dealing with various problems in every situation faced by the company. Thus, this study aims to examine the effect of *adversity quotient* to bring up and increase the level of career adaptability possessed by employees of retail organization companies. The research was conducted using quantitative methods involving 408 samples of retail company employees in the Greater Jakarta area. Data collection was carried out online via google form and on site through filling out questionnaires at various retail stores in the Jabodetabek area using the *Adversity Quotient Scale* adapted by Matore et al (2020) to measure the level of *adversity quotient* and the *Career Adapt-Abilities Scale* by Profeli & Savickas (2012) to measure the level of career adaptability. After conducting an analysis using the SPSS application, the results showed an influence between *adversity quotient* and the increasing level of career adaptability of employees of retail organization companies in the Jabodetabek area with a significance value of 0.00 ($p < 0.05$) with an R Square value of 0.049. This indicates that *adversity quotient* directly affects the career adaptability of retail employees by 4.9%.

Keywords: Career Adaptability; *Adversity Quotient*; Retail Employees.

How to Cite: Sholihah, M., & Eryandra, A., (2024), Adaptabilitas Karir Karyawan Perusahaan Organisasi Retail Ditinjau dari *Adversity Quotient*, *Jurnal Diversita*, 10 (1): 54-62.

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai salah satu yang negara yang sedang melakukan perbaikan kondisi ekonomi ditengah isu inflasi terus mengalami pertumbuhan yang positif. Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (GoodStats, 2023), Indonesia menjadi salah satu dari lima negara ASEAN yang mengalami peningkatan pertumbuhan ekonomi sebesar 3,7% dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini disebabkan oleh tingginya tingkat persaingan yang terjadi di dunia bisnis pada berbagai sektor. Peningkatan persaingan ini disebabkan semakin meningkatnya pelaku usaha yang mendirikan bidang usaha yang sama (Nikmah & Siswahyudianto, 2022).

Adapun fakta tersebut berkebalikan dengan salah satu bidang usaha di Indonesia yang justru mengalami penurunan, baik dari segi jumlah tempat usaha berupa gerai hingga keuntungan melalui tingkat penjualan (merdeka.com, 2023). Bidang usaha tersebut adalah bisnis industri retail. Perusahaan retail di Indonesia saat ini mendapatkan sorotan dengan banyaknya gerai menyebabkan pelaku usaha bidang retail mengalami penurunan. Hal ini tercermin dari data yang dikeluarkan oleh Euromonitor dalam laporan United States Department of Agriculture (DataIndonesia.id, 2023) menunjukkan bahwa gerai bisnis industri retail di Indonesia pada tahun 2022 mengalami penurunan hingga 0,9% dibandingkan tahun sebelumnya. Kondisi ini kemudian diikuti dengan data yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia menunjukkan bahwa perusahaan retail mengalami penurunan berdasarkan Indeks Penjualan Riil pada bulan Agustus 2023

mencapai level 204,07 dan diperkirakan menurun hingga 200,2 pada bulan September 2023 (Databoks, 2023).

Menurut Mardhiyah (2019), banyaknya usaha retail yang tutup disebabkan adanya peningkatan persaingan yang terjadi antara perusahaan retail modern dan retail lokal. Perbedaan fasilitas yang tersedia dan penanganan karyawan dalam menghadapi pelanggan juga tentunya menjadi salah satu faktor yang menjadi penyebab beberapa perusahaan retail harus menutup tokonya karena mengalami kerugian akibat sepi pelanggan. Sehingga, untuk mengatasi masalah ini, perusahaan harus melakukan efektivitas penyesuaian penyelenggaraan perusahaan dengan memaksimalkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya (Leanita & Idulfilastri, 2023).

Industri retail merupakan bidang usaha yang berfokus pada pergerakan karyawan untuk memberikan pelayanan kepada pelanggan (Bintang et al., 2020). Sebagai industri perusahaan yang terus mengalami perubahan, karyawan yang bekerja di organisasi retail harus mampu mengikuti keinginan dan kebutuhan pelanggan untuk memberikan pelayanan yang memuaskan (Natalia et al., 2024). Salah satu cara yang dilakukan agar karyawan dapat memberikan pelayanan yang baik mengikuti kebutuhan dan preferensi pelanggan yang terus berubah adalah dengan cara memunculkan adaptasi melalui kemampuan adaptabilitas karir (Candra et al., 2021).

Adaptabilitas karir merupakan istilah yang pertama kali diperkenalkan oleh Savickas untuk menjelaskan teori perkembangan karir (Tian & Fan, 2014). Adaptabilitas dijelaskan sebagai kesiapan

yang dimiliki oleh individu untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah yang muncul di dalam dunia kerja (Oktaria & Arif, 2023). Tidak hanya membantu karyawan untuk beradaptasi menghadapi berbagai masalah, adaptabilitas karir mampu membantu karyawan untuk meningkatkan performa kerjanya (Gupta, 2019).

Menurut Savickas, adaptabilitas karir memiliki empat dimensi yang menandai perkembangan karir karyawan, yaitu *concern*, *control*, *curiosity* dan *confidence* (Savickas & Porfeli, 2012). *Concern* merupakan kondisi individu menyadari pentingnya masa depan karir mereka. Setelah itu, *control* memberikan individu kontrol akan perilaku agar mereka mampu mengemban tanggung jawabnya dalam membangun karir. Selanjutnya, *curiosity* merupakan keingintahuan yang mendorong karyawan melakukan eksplorasi sehingga ia mampu meningkatkan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan untuk membantu proses kerja. Terakhir, yaitu *confidence* yang membuat individu dapat menghadapi berbagai tantangan masalah yang menjadi hambatan dalam pekerjaan.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa adaptabilitas karir dipengaruhi oleh *adversity quotient* (Dluha et al., 2020). *Adversity quotient* merupakan kemampuan untuk menghadapi tantangan atau kesulitan yang dihadapi (Fahira & Zulfiana, 2022). Menurut Matore et al. (2020), *adversity quotient* sebagai kemampuan yang dibutuhkan agar individu mampu menghadapi masalah dengan langkah adaptif dan tepat. Kemampuan ini terdiri atas empat dimensi, yaitu *control* sebagai

kemampuan untuk mengendalikan situasi menyulitkan, *ownership* sebagai kemampuan untuk mengidentifikasi sumber dan dampak dari masalah yang muncul, *reach* sebagai kemampuan untuk memberikan batasan dampak masalah pada aspek kehidupan lainnya dan *endurance* sebagai kepercayaan diri dan ketahanan untuk menghadapi masalah meskipun dalam jangka waktu yang panjang.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa dimensi dalam *adversity quotient*, yaitu ketahanan dan kontrol mengindikasikan karyawan dapat mengendalikan beban kerja yang dihadapi (Matore et al., 2020). *Adversity quotient* membantu karyawan untuk dapat bekerja memenuhi tanggung jawabnya dalam menghadapi masalah dan tantangan yang muncul (Singh & Sharma, 2018). Hal ini dikarenakan *adversity quotient* berperan sebagai kemampuan resiliensi dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan (Purnama, 2023). Lebih lanjut, kemampuan ini memberikan karyawan kemampuan untuk dapat bertahan di lingkungan yang penuh tekanan dan beban kerja yang berat.

Penelitian lainnya juga mengungkapkan hal yang sama bahwa *adversity quotient* berhubungan dengan adaptabilitas karir secara signifikan (Candra et al., 2021). Penelitian yang dilakukan kepada 35 karyawan perbankan ini menunjukkan bahwa *adversity quotient* memiliki hubungan positif dengan adaptabilitas karir. Hal ini mengartikan bahwa semakin tinggi *adversity quotient* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kemampuan adaptabilitas karir yang dimilikinya. Lebih lanjut, *adversity quotient* memiliki kontribusi terhadap

kemampuan adaptabilitas karir karyawan sebanyak 14%.

Adapun penelitian lainnya mengungkapkan hal yang justru berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Shalihah et al. (2018) menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara *adversity quotient* dan adaptabilitas karir. Penelitian ini menggunakan responden yaitu 142 mahasiswa keperawatan yang sedang melakukan magang. Dalam penelitian ini ditunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki tingkat *adversity quotient* yang tinggi belum tentu memiliki kemampuan adaptabilitas karir yang tinggi pula. Sehingga, *adversity quotient* tidak berpengaruh terhadap kemampuan adaptabilitas karir mahasiswa.

Berdasarkan penjelasan dari fenomena yang ada dan ditemukan adanya kesenjangan hasil penelitian sebelumnya antara *adversity quotient* terhadap adaptabilitas karir mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan. Selain itu, minimnya penelitian yang berkaitan dengan *adversity quotient* dan adaptabilitas karir di ruang lingkup industri dan organisasi membuat peneliti untuk mengisi kekosongan tersebut. Penelitian terkait *adversity quotient* terhadap adaptabilitas karir, sejauh ini mayoritas ditemukan diruang lingkup pendidikan dan kesehatan (Firdaus et al., 2023; Hardianto & Sucihayati, 2018). Sehingga, sebagai pembaharuan dalam melakukan penelitian ini digunakan populasi karyawan retail khususnya di daerah Jabodetabek. Hal ini dikarenakan penelitian yang berkaitan dengan kedua variabel, utamanya pada penggunaan *adversity quotient* lebih banyak ditemukan di ranah pendidikan pada pelajar,

mahasiswa (Ristiawansyah et al., 2022; Jannah et al., 2023) dan perawat (Tian & Fan, 2014; Shalihah et al., 2018) dibandingkan pada karyawan utamanya karyawan retail.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan menggunakan metode kuantitatif, yaitu pengujian teori menggunakan teknik analisis tertentu agar terbentuk generalisasi dari hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan pengujian hipotesis yang ada (Barlian, 2016). Pengambilan data dilakukan secara *online* menggunakan *google form* dan secara *offline* dengan mengisi kuisioner secara langsung di tempat. Rentang waktu pengambilan data dilaksanakan dari tanggal 17 Januari hingga 26 Januari 2024.

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang akan dilakukan pengujian, yaitu *adversity qoutient*, kemampuan individu dalam menghadapi berbagai situasi yang menyulitkan dan adaptabilitas karir yang dijelaskan sebagai kemampuan adaptasi di dunia kerja. Pengukuran *adversity quotient* menggunakan skala *Adversity Quotient Scale* yang diadaptasi oleh Matore et al. (2020) terdiri atas 15 item pernyataan. Rentang skala *likert* yang dipergunakan dalam skala ini adalah 1-4 (1 = sangat tidak setuju, 4 = sangat setuju). Adapun *Career Adapt-Abilities Scale* yang diadaptasi dari Savickas & Porfeli (2012) dipergunakan untuk mengukur adaptabilitas karir karyawan. Skala ini memuat 24 item pernyataan dengan rentang skala *likert* yakni 1-5 (1 = tidak kuat, 5 = sangat kuat).

Pengambilan data menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pengambilan data dengan menggunakan karakteristik subjek tertentu (Firmansyah

& Dede, 2022). Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan *software Statistical Package for The Social Science (SPSS) for Windows 22.0* dengan teknik analisis regresi sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dan reliabilitas didapatkan hasil bahwa kedua alat ukur dinyatakan valid dan reliabel dengan nilai *alpha croanbach* sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Croanbach's Alpha</i>	N of Items
<i>Adversity Quotient</i>	0.886	15
Adaptabilitas Karir	0.862	24

Sumber Tabel: Data yang Diolah (2024)

Berdasarkan persebaran data demografis responden didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 2. Persebaran Data Demografis

Variabel	Rentang	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	205	50,2%
	Perempuan	203	49,8%
Usia	18-23 Tahun	79	19,4%
	24-29 Tahun	211	51,7%
	30-35 Tahun	114	27,9%
	36-41 Tahun	2	0,5%
	42-47 Tahun	2	0,5%
Masa Kerja	0-1 Tahun	3	21,8%
	1-5 Tahun	262	64,2%
	5-10 Tahun	52	12,7%
	>10 Tahun	5	1,3%

Sumber Tabel: Data yang Diolah (2024)

Hasil persebaran data demografis di atas menunjukkan bahwa responden dengan kategori jenis kelamin memiliki presentase yang tidak begitu jauh antara perempuan dan laki-laki dengan perbandingan 49,8% dan 50,2%. Selanjutnya, berdasarkan kategori usia yang paling banyak berada diusia 24-29 tahun dengan presentasi total mencapai 51,7% dari keseluruhan responden. Kemudian, berdasarkan kategori masa kerja, responden didominasi oleh karyawan yang telah bekerja selama 1-5

tahun dengan persentase total mencapai 64,2% dari total keseluruhan.

Tabel 3. Hasil Uji Data Empiris

Variabel	Kategori	Jumlah	Presentase
<i>Adversity Quotient</i>	Tinggi	63	15,44%
	Sedang	261	63,97%
	Rendah	84	20,59%
Adaptabilitas Karir	Tinggi	82	20,1%
	Sedang	254	62,25%
	Rendah	72	17,65%

Sumber Tabel: Data yang Diolah (2024)

Hasil uji data empiris menunjukkan bahwa *adversity quotient* karyawan retail berada pada kategori tinggi sebanyak 63 orang dengan persentase 15,44%, sedang sebanyak 261 orang dengan persentase 63,97%, dan rendah sebanyak 84 orang dengan persentase 20,59%. Selanjutnya, pada variabel adaptabilitas karir, karyawan retail yang berada pada tingkat tinggi sebanyak 82 orang dengan persentase 20,1%, sedang sebanyak 254 orang dengan persentase 62,25%, dan rendah sebanyak 72 orang dengan persentase 17,65%. Dengan kata lain, sebagian besar karyawan retail memiliki tingkat *adversity quotient* maupun adaptabilitas karir yang berada pada kategori sedang dengan persentase melebihi 60% dari total kategori lainnya.

Selanjutnya, pada hasil uji asumsi diketahui bahwa hasil penelitian terdistribusi normal dengan signfikansi mencapai 0,353 menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* dengan *exact test Monte Carlo*. Kemudian dalam uji multikolinearitas didapatkan hasil *VIF* dengan nilai sebesar 1.00 (<10) dan nilai *tolerance* sebesar 1.00 (>0.01) maka data dianggap linear. Hasil analisis juga ditemukan tidak adanya *outlier* dengan nilai maksimum sebesar 0.024 (*max* < 1). Terakhir, dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *glejser* didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.264

($p > 0.05$), maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam data yang dianalisis. Oleh karena itu, data ini dapat digunakan untuk menguji tujuan penelitian yakni pengaruh *adversity quotient* terhadap adaptabilitas karir karyawan organisasi retail menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Sig</i>
0.221	0.049	0.00 ($p < 0,05$)

Sumber Tabel: Data yang Diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis di atas, didapatkan hasil berupa nilai signifikansi sebesar 0.00 ($p < 0.05$) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *adversity quotient* dengan adaptabilitas karir. Adapun pengaruh *adversity quotient* terhadap adaptabilitas karir hanya sebesar 4,9% (*R Square* 0.049) dibandingkan pengaruh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Perusahaan retail merupakan perusahaan yang perkembangannya bergerak begitu cepat mengikuti perubahan zaman. Hal ini disebabkan industri retail yang berfokus pada pelayanan untuk kepuasan pelanggan secara tidak langsung mengikuti perubahan kebutuhan dan keinginan konsumen saat ini (Natalia et al., 2024). Sehingga, untuk mengikuti perubahan ini, seorang karyawan dalam organisasi retail harus memiliki kemampuan menghadapi masalah untuk membentuk adaptasi dalam mengikuti perkembangan usaha. Argumen ini terbukti dengan adanya hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *adversity quotient* sebagai kemampuan menghadapi masalah berpengaruh sebesar 4,9% terhadap adaptabilitas karir karyawan retail dengan signifikansi sebesar 0.00 ($p < 0.05$).

Hasil ini tentunya menjadi penguat penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa *adversity quotient* berpengaruh terhadap kemampuan adaptabilitas karir (Dluha et al., 2020). Hal ini dikarenakan *adversity quotient* sebagai kemampuan untuk menghadapi situasi sulit dapat membantu adaptasi karyawan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Tian & Fan (2014) yang menyebutkan *adversity quotient* berhubungan positif dengan adaptabilitas karir. *Adversity quotient* membantu individu untuk mengidentifikasi tantangan yang muncul sehingga mengembangkan kemampuan adaptasi agar mereka dapat melakukan kendali dalam menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan.

Sebelumnya telah dijelaskan bahwa *adversity quotient* memiliki empat dimensi, yaitu *control*, *ownership*, *reach* dan *endurance* (Matore et al., 2020). Dluha et al. (2020) dalam penelitiannya menyampaikan temuannya bahwa dimensi *control* dan *endurance* memiliki pengaruh yang signifikan secara positif terhadap kemampuan adaptabilitas karir karyawan. Hal ini dapat dijelaskan dengan adanya kemampuan mengendalikan masalah yang baik memberikan rasa optimis kepada karyawan sehingga mereka mampu tetap fokus untuk melakukan perannya dalam menanggapi masalah yang muncul (Zulaikha et al., 2019). Sebagai tambahan, kemunculan *adversity quotient* membantu untuk memprediksi keberhasilan kerja, memunculkan kegigihan, ketahanan dan respon akan perubahan yang menjadi momen penting dalam perjalanan karir seorang karyawan (Tian & Fan, 2014).

Berkaitan dengan penjelasan tersebut, perubahan-perubahan dalam dunia pekerjaan yang mencirikan pergerakan perusahaan retail secara tidak langsung menggambarkan kebutuhan karyawan untuk melakukan adaptasi melalui adaptabilitas karir untuk mengikuti kondisi tersebut. Seperti yang diketahui bahwa adaptabilitas karir merupakan perilaku yang berdampak pada proses kerja dengan memunculkan adaptasi sehingga berdampak positif pada performa kinerja individu dalam setiap situasi (Liu & Yu, 2019). Hal ini diperkuat dengan pernyataan yang disampaikan oleh Gupta (2019) bahwa adaptabilitas karir membantu individu agar dapat melalui tantangan yang muncul sehingga kinerja meningkat dan terjadi perkembangan.

Selain itu, penelitian ini juga memberikan informasi bahwa terdapat korelasi antara *adversity quotient* dengan adaptabilitas karir secara positif. Hal ini ditunjukkan dengan adanya korelasi positif antara *adversity quotient* dan adaptabilitas karir dengan nilai R sebesar 0.221 dan signifikansi sebesar 0.00 ($p < 0.05$). Hasil ini memberikan gambaran bahwa munculnya *adversity quotient* pada karyawan retail berhubungan dengan munculnya adaptabilitas karir yang mereka miliki. Penelitian ini menjadi penguat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Candra et al. (2021) pada karyawan BNI Cabang Rengat menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara *adversity quotient* dengan adaptabilitas karir. Dengan lingkungan penelitian yang sama, yaitu berada di ranah industri dan organisasi, penelitian yang dilakukan oleh Candra et al. (2021) dan penelitian yang dilakukan saat ini menunjukkan bahwa *adversity quotient*

menjadi personal faktor yang berhubungan dan digunakan untuk mengukur adaptabilitas karir yang dimiliki seorang karyawan.

Penelitian ini juga tentunya memberikan koreksi pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shalihah et al. (2018) menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara *adversity quotient* dengan adaptabilitas karir. Penelitian ini mengoreksi hasil penelitian sebelumnya yang memberikan pernyataan bahwa adanya variabel *adversity quotient* pada seseorang tidak menjamin munculnya adaptabilitas karir pada diri mereka. Perbedaan hasil penelitian dapat terjadi karena adanya perbedaan sampel yang diambil dimana pada penelitian sebelumnya digunakan responden mahasiswa keperawatan yang bekerja pada ranah pendidikan dan kesehatan, sedangkan pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan yang bergerak di bidang industri retail. Perbedaan ini sekali lagi menunjukkan penguatan pada argumen peneliti bahwa karyawan retail sebagai pekerja dalam industri yang terus mengalami perubahan mengikuti arus kebutuhan dan kepuasan pelanggan harus memiliki *adversity quotient* dan adaptabilitas karir untuk dapat beradaptasi dan menyelesaikan permasalahan yang muncul dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil temuan ini, organisasi perlu melakukan peningkatan adaptabilitas karir melalui *adversity quotient* dengan memberikan pelatihan dan pengembangan. Salah satu pelatihan yang dapat dilakukan adalah pelatihan meningkatkan keterampilan berbisnis melalui *self efficacy training*. Pelatihan ini

dilakukan untuk meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan karyawan untuk menghadapi berbagai masalah dalam mencapai suatu target yang telah ditentukan sehingga dalam prosesnya mereka dapat membentuk efikasi diri yang dibutuhkan dalam menghadirkan *adversity quotient* untuk meningkatkan adaptabilitas karyawan (Soetjipto, 2016). Sehingga, karyawan organisasi retail yang berhasil menyelesaikan program pelatihan ini diharapkan dapat memberikan dampak positif pada kinerja mereka dalam menghadapi dan memenuhi kebutuhan pelanggan.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan dan hasil analisis yang telah dijabarkan di atas, dapat disimpulkan bahwa *adversity quotient* berpengaruh dan berkorelasi terhadap adaptabilitas karir yang dimiliki karyawan retail. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan karakteristik dan lingkungan kerja berbeda yang dihadapi oleh karyawan retail dibandingkan sampel pada penelitian sebelumnya. Hasilnya menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki peranan penting untuk memberikan pelayanan yang memuaskan untuk pelanggan. Sehingga, proses kerja yang disebabkan oleh efektivitas perusahaan untuk mengatasi permasalahan bisnis usaha retail dapat diatasi dengan melakukan peningkatan *adversity quotient* diikuti dengan adaptabilitas karir pada karyawan perusahaan organisasi retail.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada perbandingan data. Meskipun data yang didapatkan melebihi target mencapai 408 responden, akan perbedaan antara

data yang didapatkan secara *online* berbeda jauh dibandingkan dengan pengambilan data secara *offline*. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya perlu mempertimbangkan satu metode yang paling efektif dan melakukan persiapan utamanya pada penggunaan metode *offline*. Sehingga, karyawan retail tertarik untuk mengisi kuisioner penelitian tanpa adanya beban rasa takut dinilai kinerjanya selama proses penelitian.

Selain itu, hasil penelitian yang didapatkan masih berada dalam kategori relatif rendah. Sehingga, penelitian ini memberikan saran agar dalam usaha untuk meningkatkan adaptabilitas karir karyawan organisasi retail dapat melakukan peninjauan lebih lanjut terhadap variabel lainnya mengingat kontribusi *adversity quotient* hanya mencapai 4,9%. Penelitian selanjutnya dapat melakukan peninjauan menggunakan variabel lain, seperti kemampuan intelektual, kemampuan pemecahan masalah, kemampuan manajemen dan kemampuan mengelola emosi karyawan organisasi retail.

DAFTAR PUSTAKA

- Barlian, E. (2016). Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Sukabina Press.
- Bintang, S. K., Oshel, L., & Hariyanto, H. (2020). Pelatihan Manajemen Diri untuk Meningkatkan Work Engagement pada Kepala Toko di Perusahaan Ritel. *INTUISI*, 12(2), 221-235.
- Candra, I., Bernhard, J., & Kurniawan, H. (2021). Hubungan antara Kecerdasan Adversitas dengan Adaptabilitas Karier pada Karyawan BNI Cabang Rengat. *Psyche 165 Journal*, 14(1).
- Dluha, M. S., Suminar, D. R., & Hendriyani, W. (2020). Pengaruh Adversity Quotient dan Dukungan Sosial Terhadap Adaptabilitas Karir Siswa di SMK "X" Gresik. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 18(1), 49-57.

- Fahira, A., & Zulfiana, U. (2022). Kontribusi Adversity Quotient Terhadap Student Engagement Pada Pembelajaran Blended Learning di SMAN x Singosari. *Cognicia*, 10(1), 34-41. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v10i1.20078>
- Firdaus, N. R., Muslihati, & Apriani, R. (2023). Hubungan antara Religiusitas dan Adversitas dengan Adaptabilitas Karier Siswa SMK. *Buletin Konseling Inovatif*, 3(2), 103-113. <https://doi.org/10.17977/um059v3i22023p103-113>
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85-114. <https://doi.org/10.55927>
- Gupta, M. (2019). "Does Work Engagement Mediate the Perceived Career Support- and Career Adaptability- Work Performance Relationship?" *Journal of Global Operations and Strategic Sourcing*, 12(2), 310-327.
- Hardianto, Y., & Sucihayati, R. B. (2018). Hubungan Adversity Quotient Dengan Career Adaptability Pada Koas Angkatan 2015 FKG "X" di RSGM. *Jurnal Psibernetika*, 11(2), 79-90. www.ecc.ft.ugm.ac.id
- Jannah, T., Tarmidi, & Dewi, I. S. (2023). The Role Of Adversity Quotient And Self Efficacy Through Career Maturity On Students Of State Vocational School In Lhokseumawe. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 38(2), 312-316.
- Leanita, L., & Idulfilastri, R. M. (2023). Peran Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Sales Tetail di Jabodetabek. *Phronesis: Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 12(2), 141-148.
- Liu, C., & Yu, K. (2019). "Career Adaptability and Citizenship Outcomes: a Moderated Mediation Model." *Career Development International*, 24(7), 658-671.
- Mardhiyah, A. (2019). Persaingan Usaha Warung Tradisional dengan Toko Modern. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 91-99. <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/index>
- Matore, M. E. E. M., Khairani, A. Z., & Razak, N. A. (2020). Development and Psychometric Properties of the Adversity Quotient Scale: An Analysis using Rasch Model and Confirmatory Factor Analysis. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, XXIX, 574-591. <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.1055>
- Natalia, Y. F., Kamaratih, N. L. A. A., & Hwihanus, H. (2024). Penerapan Fungsi Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andalan Inti Indonesia. *Jurnal Akuntan Publik*, 2(1), 67-75. <https://doi.org/10.59581/jap-widyakarya.v2i1.2384>
- Oktaria, A., & Arif, N. (2023). Adaptabilitas Karir Dengan Kinerja Pegawai di Bagian BKPSDM Pemerintah Kota. *Jurnal Perspektif Psikologi Indonesia*, 1(1), 50-56.
- Purnama, C. Y. (2023). Gambaran Adversity Quotient Pada Mahasiswa Psikologi Unjani Cimahi. *Jurnal Diversita*, 9(2), 290-301. <https://doi.org/10.31289/diversita.v9i2.10691>
- Ristiawansyah, M. F., Putro, S. C., & Rahmawati, Y. (2022). Relationship between Adversity Quotient and Mastery Goal Orientation with Independence of Career Decision at Industry 4.0 in Vocational Students. *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 22(2), 8-16. <https://doi.org/10.24036/pedagogi.v22i2.1380>
- 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>
- 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>
- Singh, S., & Sharma, T. (2018). Affect of Emotional Intelligence on Adversity Quotient of Indian managers. *AIP Conference Proceedings*, 2016. <https://doi.org/10.1063/1.5055537>
- Soetjipto, N. (2016). Self Efficacy Training dan Peningkatan Adversity Quotient. *K-Media*.
- Tian, Y., & Fan, X. (2014). Adversity quotients, environmental variables and career adaptability in student nurses. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 251-257. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.07.006>
- Zulaikha, S., Nasir, M., & Zuanny, I. P. (2019). The Relationship between Adversity Quotient and Work Family Conflict on Police Women in Mapolda based in Aceh. *Proceeding of the 1st International Conference on Psychology*. <https://doi.org/10.5220/0009438401120118>