

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, dunia kerja dihadapkan pada tugas-tugas yang semakin sulit dan persaingan yang semakin ketat. Memperoleh pendidikan tinggi dan meraih status sarjana merupakan hal yang sangat penting dalam era globalisasi saat ini yang selalu berkembang untuk meningkatkan kualitas hidup (Rosliani & Ariati, 2016). Pendidikan tinggi memiliki peran penting dalam membentuk peran mahasiswa dalam masyarakat (Manurung & Rahmadi, 2017). Mahasiswa merupakan individu yang berusaha untuk melakukan adaptasi terhadap tuntutan baru yang akan dihadapinya yaitu peralihan fokus dari dunia pendidikan menuju dunia pekerjaan. Seorang individu yang telah lulus dari perguruan tinggi sering disebut dengan *fresh graduate*. Seorang *fresh graduate* akan mengalami transisi dari perguruan tinggi ke dunia kerja. *Fresh graduate* adalah individu yang sudah lulus dalam waktu setahun terakhir dan bagi individu yang sudah bekerja dengan memiliki pengalaman kerja dalam setahun terakhir (Nurlaily, 2021).

Ditinjau dari usia, lulusan perguruan tinggi biasanya berusia 22 tahun sampai 25 tahun. Rentang usia tersebut menunjukkan bahwa lulusan perguruan tinggi termasuk dalam tahap dewasa awal, yang memiliki rentang usia 18 tahun sampai 40 tahun (Hurlock, 2009). Dalam penelitiannya Hanifa (2017) mengemukakan salah satu tujuan manusia bekerja adalah karena adanya sesuatu yang ingin dicapai yaitu bekerja, dengan bekerja akan membawa pada suatu keadaan yang lebih unggul dibandingkan keadaan sebelumnya. Transisi untuk masuk dalam dunia kerja merupakan suatu tantangan dan pengalaman baru yang harus dihadapi oleh para lulusan baru. Setelah menyelesaikan pendidikan akademis mereka, maka *fresh graduate* diharapkan dapat mendapatkan pekerjaan yang layak dan sesuai dengan yang diharapkan melalui keterampilan yang dimilikinya.

Lulusan perguruan tinggi terdapat banyak yang menganggur dibanding lulusan SMA dan SMK. Berdasarkan hasil penelitian Nurlaily (2019) mengatakan

bahwa diperlukan peningkatan kualitas perguruan tinggi dengan memberikan mata kuliah yang berhubungan dengan dunia kerja, mendatangkan tenaga profesional yang ahli di bidangnya, dan mendorong akreditasi universitas. Terlebih lagi pendidikan level strata satu di tempuh individu untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik, sehingga dapat menguasai keterampilan dan pengetahuan yang tidak dimiliki oleh individu yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah (Soemanto, dalam Rosliani & Ariati, 2016). Namun pada kenyataannya, mereka yang berpendidikan tinggi belum tentu selalu mendapatkan pekerjaan. Hal ini dibuktikan dengan terjadinya fenomena pengangguran. Berdasarkan Data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Agustus 2022 menunjukkan jumlah pengangguran terbuka di Indonesia mencapai 8,43 juta jiwa. Rinciannya, ada 673,49 ribu (7,99%) penganggur yang merupakan lulusan universitas, 159,49 ribu (1,89%) penganggur lulusan Akademi/Diploma, dan 1,66 juta jiwa lulusan SMK. Jika dilihat dari data tersebut, penganggur dari lulusan universitas yang paling tinggi.

Dilihat dari data Data Badan Pusat Statistik (BPS) di Jawa Timur mencatat tingkat pengangguran terbuka (TPT) per Agustus 2022 sebesar 5,49%. Salah satu kabupaten di Jawa Timur yang menyumbang jumlah pengangguran tertinggi yaitu Kabupaten Bangkalan. Bangkalan merupakan sebuah kabupaten di pulau Madura yang berada di paling barat Pulau Madura, berbatasan dengan Laut Jawa di utara, kabupaten Sampang di timur, Selat Madura di selatan dan barat. Bangkalan memiliki persentase tertinggi angka pengangguran tertinggi di Madura. Berdasarkan data BPS Kabupaten Bangkalan, per tahun 2022 jumlah pengangguran terbuka di Bangkalan mencapai 8,05%, Kabupaten Sampang 3,11%, Kabupaten Pamekasan 1,40%, dan Kabupaten Sumenep 1,36%. Dari data tersebut dapat dilihat tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Bangkalan masih sangat tinggi jika dibandingkan dengan provinsi Jawa Timur dan 3 Kabupaten lainnya di Pulau Madura.

Proses pencarian pekerjaan merupakan tuntutan sosial yang harus dihadapi oleh *fresh graduate*. Namun demikian, mendapatkan pekerjaan di Indonesia tidak mudah. Banyaknya orang yang ingin mendapatkan pekerjaan dan tingginya angka

pengangguran menimbulkan kegelisahan pada individu karena tingkat persaingan yang tinggi. Hal tersebut dikarenakan jumlah lulusan sarjana yang semakin tahun terus bertambah tetapi lowongan yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah lulusan yang ada (Agusta, 2014). Mengingat tingginya tingkat persaingan di bidang profesional, maka *fresh graduate* harus memiliki keterampilan dan kesiapan yang diperlukan dalam dunia kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jasak, dkk (2020) menyebutkan bahwa persaingan di dunia kerja semakin kompetitif, maka dari itu individu perlu memiliki keterampilan yang memadai agar siap bekerja dan bersaing secara efektif. Disisi lain, beberapa lulusan baru mungkin enggan terlibat dalam percakapan mengenai dunia profesional karena rasa gugup. Mereka mungkin menghindari pembahasan topik terkait pekerjaan dan mungkin juga dapat tersinggung atau mudah marah (Rahmady & Aprilia, 2018). Terutama jika individu tersebut tidak memiliki kemampuan atau keterampilan yang memadai sesuai dengan permintaan bidang pekerjaan yang ada. Berdasarkan hasil penelitian Agusta (2014) menyebutkan individu diharapkan memiliki wawasan yang luas dan tidak hanya memiliki perencanaan yang baik, namun disertai dengan daya juang agar dapat meningkatkan kesiapan kerja, hal ini mencakup kemampuan individu untuk mampu menghadapi kesulitan, menunjukkan keberanian untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawab dengan tindakannya. Sesuai dengan pendapat Pool dan Sewell (2007) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki perencanaan tentang masa depan dan daya juang, mampu menyikapi suatu keadaan dengan respon yang positif sehingga dapat meningkatkan kesiapan kerja mereka melalui pengembangan keterampilan dan memperoleh kesadaran yang lebih baik tentang dunia profesional.

Lebih lanjut Caballero dan Walker (2011) menjelaskan bahwa terdapat perusahaan yang memiliki kriteria individu yang spesifik untuk bekerja. Sehingga tidak jarang banyak perusahaan menolak lulusan dari perguruan tinggi, hal ini disebabkan oleh asumsi perusahaan bahwa *fresh graduate* tidak memiliki keterampilan dan kurangnya keahlian serta kompetensi yang memadai yang sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan dalam jabatan tertentu (Wibowo, 2016). Maka dari itu, sangat penting bagi *fresh graduate* untuk memiliki kompetensi dan

pengetahuan yang luas agar dapat bersaing. Kesiapan kerja mengacu pada upaya memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan dalam dunia kerja, sehingga dapat bersaing di dunia kerja. Selain itu, lulusan baru juga mengalami kekhawatiran mengenai kesiapan mereka memasuki dunia kerja karena terbatasnya keahlian mereka, sehingga membatasi peluang kerja yang tersedia bagi mereka, kekhawatiran akan dunia kerja juga menjadi faktor yang menyebabkan mereka tidak siap, meskipun keadaan memaksa mereka untuk dapat melakukan suatu pekerjaan sebagaimana tanggung jawab tiap jabatan atau posisi mereka (Rachmady & Aprilia, 2018).

Berdasarkan permasalahan tersebut, *fresh graduate* penting untuk memiliki kesiapan kerja serta fokus terhadap masa depan yang jelas. Hal ini sesuai dengan pernyataan Sariroh (2018) bahwa mahasiswa yang memilih untuk memasuki dunia kerja memiliki tujuan yang spesifik, khususnya dalam menentukan karir yang akan ditekuninya nanti, karena tanpa tujuan yang spesifik dan jelas kondisi tersebut akan menghambat dan menunda potensinya. Individu yang tidak siap akan dunia kerja mereka akan kurang percaya diri terhadap kapasitas mereka sendiri untuk bersaing dalam dunia kerja, sehingga menyebabkan individu mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan. Dengan demikian, sangat penting bagi para *fresh graduate* untuk memiliki kesiapan kerja, karena ketika individu tersebut pada dasarnya sudah memiliki kesiapan, maka hasilnya dapat memperoleh pekerjaan sesuai yang diharapkan. Hal tersebut memungkinkan *fresh graduate* semakin percaya diri terhadap tugas dan kewajiban yang diberikan kepada mereka. Oleh karena itu, sangat penting untuk secara konsisten mengembangkan dan meningkatkan potensi serta kemampuan individu, sehingga bermanfaat dan dapat terus meningkat agar menciptakan kesiapan kerja.

Kesiapan kerja mengacu pada kapasitas individu untuk secara aktif mencari, memperoleh dan menyesuaikan pekerjaan dengan apa yang dibutuhkan dan dikehendaki (Baiti, 2017). Kesiapan kerja menurut Caballero dan Walker (2011) adalah sikap atau atribut pada *fresh graduate* yang membuat individu dapat mencapai kesuksesan saat bekerja. Menurut Brady (2010) mendefinisikan kesiapan kerja mengacu pada sifat-sifat pribadi individu, seperti sifat, sikap bekerja dan

mekanisme pertahanan tubuh yang dibutuhkan, tidak hanya untuk mendapatkan pekerjaan tetapi juga untuk mempertahankan pekerjaan tersebut. Brady (2010) juga menyebutkan bahwa individu yang memiliki perasaan atau keinginan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dapat beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan dari tempat kerja merupakan individu yang siap bekerja. Selain itu, kesiapan kerja menurut Stevani dan Yulhendri (2014) mendefinisikan bahwa kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi dari individu yang menunjukkan kombinasi seimbang antara kematangan fisik, mental dan pengalaman, serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau aktivitas yang sedang atau akan dihadapi. Nurlaily (2021) mengatakan bahwa *fresh graduate* yang pernah ikut pelatihan memiliki kecenderungan lebih besar untuk bekerja dibanding mereka yang tidak pernah ikut pelatihan apa pun. Berdasarkan pendapat tersebut, maka setiap individu perlu untuk memiliki kesiapan kerja, selama berada di pendidikan *fresh graduate* hendaknya mengikuti berbagai pelatihan atau organisasi agar mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang dapat digunakan dalam dunia kerja.

Ketika seseorang memiliki kesiapan kerja yang mumpuni, maka kepercayaan dirinya dalam memasuki dunia kerja dan melaksanakan tugas pekerjaan akan lebih optimal. Individu dapat dikatakan memiliki kesiapan kerja apabila memiliki enam aspek seperti yang diuraikan oleh Brady (2010), yaitu tanggung jawab, fleksibilitas, keterampilan, komunikasi, pandangan diri, serta kesehatan dan keamanan. Aspek kesiapan kerja yang dimiliki oleh *fresh graduate* akan menunjang keyakinan dirinya dalam dunia kerja, di mana aspek kesiapan kerja dan sikap kerja yang dikuasai akan mempengaruhi pekerjaannya. *Fresh graduate* diharapkan mempunyai kemampuan dalam mengembangkan pengetahuannya, kemampuan dalam beradaptasi, dan meningkatkan keterampilan yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan pendapat Agusta (2014) yang mengatakan bahwa mahasiswa dikatakan memiliki kesiapan kerja yang tinggi apabila mereka telah sepenuhnya memperoleh keterampilan dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk pekerjaannya di masa depan. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Pool dan Sewell (2007) bahwa untuk memiliki kesiapan kerja yang tinggi diperlukan beberapa hal

yaitu keahlian sesuai dengan bidangnya, kepribadian yang baik, kecerdasan, pengetahuan yang luas, dan pemahaman dalam berpikir yang membuat individu dapat memiliki dan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga dapat meraih keberhasilan khususnya dalam dunia kerja.

Fresh graduate perlu memiliki kesiapan kerja sebagai alat dalam menghadapi dunia kerja. Hal ini selaras dengan pendapat (Baiti, 2017) yang mengatakan bahwa kesiapan kerja bagi mahasiswa tingkat akhir sangatlah penting, alasan di balik hal ini ialah karena diharapkan mahasiswa telah memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang keahliannya sebelum lulus dari perkuliahan seperti mampu mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki sebagai alat dalam menghadapi persaingan dunia kerja yang semakin ketat, tidak hanya itu diharapkan setelah memperoleh pekerjaan individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk dapat terus mempertahankan pekerjaannya. Salah satu penyebab kurang terserapnya *fresh graduate* pada dunia kerja karena kurangnya kesiapan kerja yang dimiliki dari *fresh graduate* tersebut. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriyanto (2019) dalam penelitiannya mengatakan bahwa jika masih terdapat lulusan yang menganggur menunjukkan lulusan tersebut kurangnya kompetensi dan tingkat persiapan kerja yang dimiliki kurang optimal. Oleh karena itu, individu harus memiliki kesiapan karena individu yang memiliki kesiapan kerja bisa meningkatkan kepercayaan diri *fresh graduate* untuk memasuki dunia kerja dan bekerja dengan maksimal.

Berbicara terkait dengan kurangnya kesiapan dalam menghadapi dunia kerja yang cukup berperan dalam kesiapan kerja *fresh graduate* adalah daya juang yang ditunjukkan usaha-usaha dalam mempersiapkan diri. Dampak dari ketidaksiapan kerja *fresh graduate* adalah memperkecil kesempatan untuk dapat diterima pada bidang pekerjaan yang diinginkannya. Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Anggini dan Syarqawi (2023) bahwa kurangnya persiapan menghadapi dunia kerja, tidak memiliki pengalaman kerja dan ketidaktahuan tentang dunia kerja memunculkan kecemasan akan masa depan. Penelitian dari Bandaranaike dan Willison (2015) menyebutkan terdapat hasil yang menunjukkan bahwa kesiapan kerja bukan hanya tentang mendapatkan pekerjaan

tetapi bagaimana individu mengembangkan atribut, teknik atau pengalaman seumur hidup. Berkaitan dengan hal tersebut, terdapat faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu tingkat intelegensi atau kecerdasan. Terdapat kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik yang berhubungan dengan kemampuan otak dalam mengolah informasi, dimana hal tersebut disebut dengan tingkat intelegensi atau kecerdasan (Winkel & Hastuti, 2005). Intelegensi dikategorikan menjadi 6 jenis salah satunya adalah *adversity quotient* (Oktavia, 2023). Stoltz mengemukakan bahwa *adversity quotient* lebih berpengaruh dibandingkan *intelligent quotient* dan *emotional quotient* pada kemampuan seseorang untuk mencapai kesuksesan (Stoltz, 2000). Hanim dan Ahlas (2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa mahasiswa akhir khawatir dengan beberapa hal seperti kegagalan bersaing, kemampuan belum sesuai tuntutan, dan kesulitan beradaptasi. Pendapat tersebut mengindikasikan bahwa *fresh graduate* memerlukan usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Usaha yang dimaksud merupakan langkah yang diambil oleh individu dengan gigih untuk mewujudkan gagasan, cita-cita, ide, dan keinginan yang telah direncanakan sebelumnya (Stoltz, 2000). Stoltz (2000) menyebut usaha yang dilakukan individu dengan gigih untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebagai *adversity quotient* atau kecerdasan adversitas. *Adversity quotient* adalah suatu kemampuan untuk mengubah hambatan menjadi peluang keberhasilan mencapai tujuan. Individu yang memiliki *adversity quotient* yang tinggi akan lebih mampu menangani masalah dibandingkan dengan individu yang memiliki tingkat *adversity quotient* yang rendah (Serry, dkk., 2010).

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Jayanti, dkk (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang bersifat positif dan signifikan *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja. Artinya, ketika *adversity quotient* baik, maka kesiapan kerjanya akan tinggi. Sebaliknya ketika *adversity quotient* rendah, maka kesiapan kerja rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jasak, Sugiharsono dan Sukidjo (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *adversity quotient* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Secara khusus, jika individu memiliki kemampuan dan keterampilan yang diperlukan, yang didukung oleh *adversity quotient* yang tinggi, maka menunjukkan

akan meningkatkan tingkat kesiapan kerja yang lebih tinggi. Pentingnya tingkat *adversity quotient* seseorang yang menemukan kendala dan kesulitan dalam aktivitas kehidupannya. Penelitian ini menunjukkan hasil positif bahwa *adversity quotient* berpengaruh terhadap kesiapan kerja, yang menunjukkan bahwa kecerdasan adversitas memiliki dampak yang signifikan terhadap kesiapan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Suroso (2016) didapatkan hasil bahwa ada hubungan positif antara *adversity quotient* dengan kesiapan kerja. Artinya semakin tinggi *adversity quotient* maka semakin tinggi kesiapan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Agusta (2014) juga mengungkapkan hal yang serupa yaitu terdapat hubungan yang positif antara daya juang (*adversity quotient*) dengan kesiapan kerja, artinya semakin tinggi daya juang maka semakin tinggi pula kesiapan kerjanya. Oleh karena itu, individu dengan adanya *adversity quotient* yang baik akan mengurangi tingkat ketidaksiapan pada tiap individu. Individu yang memiliki *adversity quotient* yang baik dapat meningkatkan kesiapan kerja pada dirinya.

Adversity quotient adalah kemampuan individu bertahan dalam menghadapi kesulitan dan mampu mengatasinya. Individu yang memiliki *adversity quotient* yang tinggi adalah individu yang memiliki kegigihan dalam hidup dan tidak mudah menyerah, mereka memiliki kemampuan untuk mengatasi keterbatasan mereka sendiri dalam menghadapi masalah dan tidak akan mudah terjebak dalam kondisi keputusasaan (Stoltz, 2000). Hasil penelitian dari Rahmady dan Aprilia (2018) juga mengatakan bahwa individu yang mempunyai *adversity quotient* yang tinggi akan cenderung menunjukkan sifat-sifat seperti optimis, motivasi yang tinggi, ketangguhan, dan ketekunan. Sehingga dengan hal tersebut individu akan mampu menyelesaikan suatu kesulitan dengan baik atau mampu keluar dari hambatan tersebut. Stoltz (2000) juga menyebutkan *adversity quotient* adalah usaha yang dilakukan individu dengan gigih untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan oleh pendapat Nurhayati dan Fajrianti (2015) menyebutkan *adversity quotient* mengacu pada kapasitas individu untuk menghadapi situasi yang menantang dan terus-menerus berusaha mengatasinya dengan kemampuan terbaiknya.

Bagi *fresh graduate* yang ketika kuliah pernah mengikuti pelatihan, organisasi dan magang akan membantu meningkatkan *adversity quotient*. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmady dan Aprilia (2018) bahwa pengalaman berorganisasi berkontribusi terhadap peningkatan *adversity quotient* individu, karena individu yang memiliki pengalaman berorganisasi akan lebih banyak menemui kesulitan, karena selain harus menghadapi kesulitan akademik, individu juga harus menghadapi kesulitan di organisasi sehingga individu akan lebih meningkatkan daya juangnya dibandingkan individu yang tidak memiliki pengalaman berorganisasi. Selain itu, individu yang memiliki pengalaman berorganisasi juga akan menunjukkan keberanian yang lebih besar dalam pengambilan keputusan, berbicara di depan umum, dan memiliki rasa kepemimpinan yang kuat. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengalaman pribadi *fresh graduate* menentukan kesiapan menghadapi dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikannya.

Menurut Soejipto (2016) *adversity quotient* merupakan kemampuan dalam diri seseorang yang digunakan untuk menghadapi berbagai kesulitan di berbagai bidang kehidupan. Individu yang memiliki *adversity quotient* tinggi mampu untuk mencapai keberhasilan atas segala yang diinginkan dan akan melakukan usaha-usaha untuk menghilangkan hambatan sehingga bisa berhasil dalam bersaing untuk mendapatkan pekerjaan. Hal ini karena seseorang yang memiliki *adversity quotient* yang baik menunjukkan bahwa orang tersebut mampu untuk melawan semua rintangan dan memanfaatkan peluang untuk mencapai kesuksesan (Wibowo & Suroso, 2016). *Adversity quotient* menjadikan *fresh graduate* memiliki ketekunan dan keuletan yang besar untuk mencari pekerjaan dan bekerja sesuai yang diharapkan. *Fresh graduate* penting untuk memiliki *adversity quotient* yang tinggi dalam dunia pekerjaan karena untuk mendapatkan kesuksesan perlu adanya usaha juang dalam merespon setiap kesulitan, sehingga dibutuhkan adanya *adversity quotient* sebagai sebuah kecerdasan yang menjadi kekuatan untuk mendorong keberhasilan dalam dunia kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Soejipto (2016) bahwa melalui *adversity quotient* seseorang mampu mengetahui seberapa jauh dirinya tersebut dapat mempertahankan dan tetap sanggup menyelesaikan

permasalahan dan kesulitan yang sedang dihadapi, sekaligus kemampuan dirinya untuk menyelesaikan setiap kesulitan tersebut

Dengan demikian *adversity quotient* merupakan kemampuan seseorang untuk menghadapi berbagai kesulitan di aspek kehidupannya dan kemampuan individu bertahan dalam menghadapi kesulitan dan hambatan dalam hidupnya. Dampak positif dengan adanya *adversity quotient* pada diri individu terhadap kesiapan kerja sangat berhubungan karena dalam mencapai tujuan hidup. Orang yang memiliki *adversity quotient* lebih tinggi tidak menyalahkan pihak lain atas kemunduran yang terjadi dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah dan individu yang memiliki *adversity quotient* tinggi akan mampu untuk mencapai keberhasilan atas segala yang diinginkan dan mampu melewati kesulitan.

Berdasarkan pemaparan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Adversity Quotient* terhadap Kesiapan Kerja pada Sarjana *Fresh Graduate* di Kabupaten Bangkalan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan satu rumusan masalah yang akan diteliti lebih lanjut yaitu bagaimanakah pengaruh *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja pada sarjana *fresh graduate* di Kabupaten Bangkalan.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja pada sarjana *fresh graduate* di Kabupaten Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan tentang gambaran *adversity quotient* dan kesiapan kerja serta dari penelitian ini dapat dijadikan bahan bacaan dan referensi bagi khalayak umum untuk

menambah pengetahuan dan wawasan dalam penerapan ilmu psikologi terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek/*Fresh Graduate*

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu alasan dalam menyiapkan kesiapan bekerja bagi lulusan sarjana siap secara mental, *skill*, dan *adversity quotient* yang baik ketika memasuki dunia kerja.

b. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perguruan tinggi untuk dapat membantu meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa agar mahasiswa memahami tentang dunia kerja, dengan mengadakan program-program di kampus sehingga saat sudah lulus nantinya lebih mampu untuk memahami tentang dunia kerja.

c. Bagi Instansi/Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan agar perusahaan dapat membantu *fresh graduate* untuk menghadapi masa transisi dari seorang mahasiswa menjadi seorang pekerja, sehingga *fresh graduate* memiliki kesiapan kerja yang baik.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi yang melakukan penelitian mengenai variabel yang sama yaitu *adversity quotient* dan kesiapan kerja.