

Pengaruh *Adversity Quotient* terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Azkia Ultima di Garut

Iqbal Ahmad Kholidi*, Rusman Frendika

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*ebay03kholidi@gmail.com, rusmanf82@gmail.com

Abstract. Employee performance is an important factor in the company, because it can determine the development or absence of a company. Adversity Quotient or adversity intelligence is a science that learns about a person's ability to deal with problems or concerns. Low AQ can reduce performance, productivity, and motivation. AQ can measure persistence, responsibility, hope, optimism, and stress in a person. This study aims to find out the influence of adversity intelligence (Adversity Quotient) on the performance of CV employees. Azkia Ultima Garut. This study used nonprobability sampling techniques with saturated sampling techniques of 28 employees. The research method uses descriptive and verifiative analysis whose data processing uses the help of the SPSS 24 for windows program. The result of research that has been done is adversity quotient has a positive and significant influence on employee performance. in this case the CV should be. Azkia Ultima can pay attention to its employees so that their employee performance can be in accordance with the results expected by the company and can achieve company targets.

Keywords: *Adversity Quotient, Performance Employee, Adversity Quotient effect.*

Abstrak. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam perusahaan, karena dapat menentukan berkembang tidaknya suatu perusahaan. Adversity Quotient atau kecerdasan adversitas merupakan suatu ilmu yang mempelajari tentang kemampuan seseorang menghadapi masalah atau kesulitan. AQ yang rendah dapat mengurangi kinerja, produktivitas, dan motivasi. AQ dapat mengukur kegigihan, tanggung jawab, harapan, optimisme, dan stres pada seseorang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan adversitas (Adversity Quotient) terhadap kinerja karyawan CV. Azkia Ultima Garut. Penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh sebesar 28 orang populasi karyawan. Metode penelitian menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif yang pengolahan datanya menggunakan bantuan program SPSS 20 for windows. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan adalah adversity quotient memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dalam hal ini sebaiknya pihak dari CV. Azkia Ultima dapat memberikan perhatian kepada para karyawannya agar kinerja karyawannya dapat sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh perusahaan serta dapat mencapai target perusahaan.

Kata Kunci: *Kecerdasan adversitas, kinerja karyawan, pengaruh kecerdasan adversitas.*

A. Pendahuluan

Menurut Robert John dalam (Andraeni, 2003) Kinerja karyawan adalah suatu hal yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan. Menurut (Salleh, 2005) bahwa kinerja ditentukan oleh individu, organisasi, lingkungan, motivasi, tingkat keterampilan, kecerdasan dan ketanggapan. Menurut (Wirawan, 2009) kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor internal karyawan seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologi. Lalu yang kedua faktor lingkungan eksternal: seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor. Dan yang terakhir faktor lingkungan internal organisasi seperti visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi dan rekan kerja.

Adversity quotient (AQ) merupakan sebuah ilmu yang dikembangkan sejak tahun 1997 mengenai kemampuan seseorang menghadapi dan mengatasi kesulitan. (Stoltz, 2000) mengemukakan bahwa rasa ketidakberdayaan (AQ rendah) dapat mengurangi kinerja, produktivitas, dan motivasi. AQ dapat mengukur kegigihan, tanggung jawab, harapan, optimisme, dan stres pada seseorang. Selain itu AQ juga dapat membuat seseorang mengubah kesulitan menjadi peluang dalam pekerjaan. (Stoltz, 2000) juga mengungkapkan terdapat empat indikator AQ yaitu, kendali (*control*), kepemilikan (*ownership*), jangkauan (*reach*), dan ketahanan (*endurance*). Oleh karena itu, AQ merupakan salah satu komponen penting dalam kesuksesan seseorang.

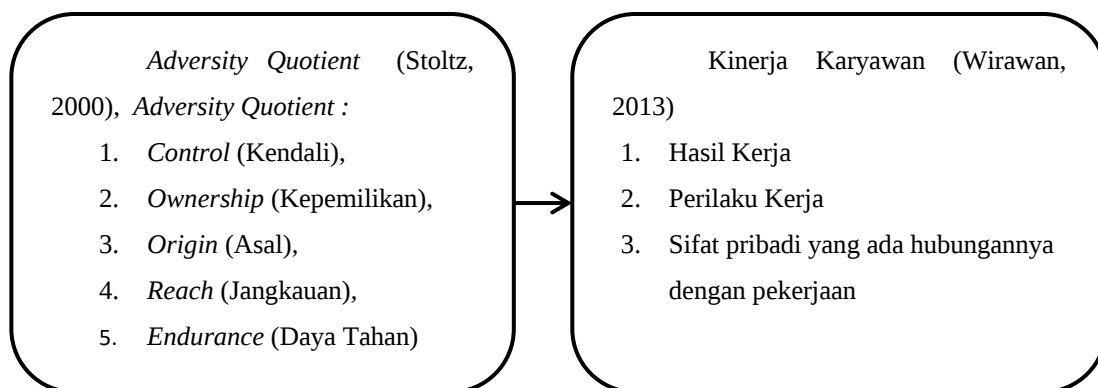
Adversity Quotient

Adversity quotient (AQ) merupakan sebuah ilmu yang dikembangkan sejak tahun 1997 mengenai kemampuan seseorang menghadapi dan mengatasi kesulitan. Selain itu AQ juga dapat membuat seseorang mengubah kesulitan menjadi peluang dalam pekerjaan. (Stoltz, 2000) juga mengungkapkan terdapat empat indikator AQ yaitu, kendali (*control*), kepemilikan (*ownership*), jangkauan (*reach*), dan ketahanan (*endurance*).

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan menurut (Wirawan, 2013) memiliki 3 dimensi yaitu Hasil Kerja, Perilaku Kerja, dan Sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah bahwa *adversity quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun paradigma penelitian yang akan dianalisis seperti pada gambar berikut.



Gambar 1. 1 Pengaruh X (*Adversity Quotient*) terhadap Y (*Kinerja Karyawan*)

Berdasarkan latar belakang serta paradigma yang telah diuraikan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah pengaruh *adversity quotient* pada kinerja karyawan. Maka rumusan masalah yang diidentifikasi dalam masalah ini adalah :

1. Bagaimana *adversity quotient* karyawan di CV. Azkia Ultima?
2. Bagaimana kinerja karyawan di CV. Azkia Ultima?
3. Seberapa besar pengaruh *adversity quotient* karyawan terhadap kinerja karyawan di CV. Azkia Ultima?

B. Metodologi Penelitian

Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang diukur (Siregar, 2017). Uji validasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir soal, suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai *product moment* yang dihasilkan melebihi 0,32. Selain itu, uji validasi dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Distribusi (Tabel) untuk $\alpha = 0,05$ derajat kebebasan ($dk=n-2$). Kaidah keputusan. Jika t hitung $>$ t tabel berarti valid, sebaliknya Jika t hitung $<$ t tabel berarti tidak valid. Maka pernyataan yang dibuat oleh penulis memiliki nilai r hitung $>$ r tabel dimana dapat disimpulkan seluruh pernyataan valid.

Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama juga (Siregar, 2017). Untuk mengukur reliabel dari instrumen penelitian dilakukan dengan *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *one shot* dimana pengukuran dilakukan hanya satu kali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban. Jika nilai *Cronbach Alpha* $<$ nilai r tabel, maka item-item pernyataan pada kuesioner kecerdasan adversitas dan kinerja karyawan dinyatakan tidak reliabel. Dalam penelitian ini nilai kritis yang dimiliki variabel *adversity quotient* sebesar 0,923 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,945 dimana melampaui nilai kritis yang hanya sebesar 0,600. Maka pernyataan-pernyataan pada instrumen penelitian ketiga variabel di atas bersifat reliabel atau dapat dipercaya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan metode penelitian survei. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan SPSS versi 20 sebagai alat analisis. Metode penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi. Menurut (Sugiyono, 2007) metode survei yang akan digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner. Dari pengertian di atas dapat diartikan bahwa metode penelitian survey ini dilakukan menggunakan data sampel yang diambil dari populasi dengan menggunakan kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel, yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karaktersitik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Tarjo, 2019). Berdasarkan definisi di atas dapat diartikan populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini penulis mengambil populasi yang digunakan adalah karyawan yang berjumlah 28 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Berdasarkan definisi tersebut dapat diartikan sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili populasi karena memiliki jumlah dan karakteristik yang sama. Jenis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu statistik deskriptif. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Teknik *sampling* jenuh ini menentukan

sampel sesuai dengan populasi yang ada jika populasi relatif kecil atau kurang dari 30 orang (Sugiyono, 2017).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh *Adversity Quotient* terhadap kinerja karyawan pada CV. Azkia Ultima

Tabel 3.1 Regresi Linier Sederhana Variabel *Adversity Quotient* Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,394	2,248		2,844	,009
<i>Adversity Quotient</i>	,295	,023	,929	12,824	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 12,824 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2.056 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $12.824 > 2.056$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan dari *adversity quotient* (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Terdapat hubungan yang kuat antara *adversity quotient* dan kinerja karyawan. Apabila *adversity quotient* yang diterima karyawan itu baik maka akan memiliki rasa kinerja karyawan yang baik.

Tabel 3.2 Koefisien Determinasi Variabel *Adversity Quotient* Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,929 ^a	,863	,858	1,091

a. Predictors: (Constant), *Adversity Quotient*

Koefisien determinasi merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel *adversity quotient* terhadap perubahan variabel kinerja karyawan. Besarnya sumbangan atau peranan variabel *adversity quotient* terhadap variabel kinerja karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (R^2). Koefisien Determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,863 atau sebesar 86,3% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,929^2 \times 100\% = 86,3\%$), artinya variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel *adversity quotient* (X) sebesar 86,3%, sedangkan sisanya 13,7% dipengaruhi faktor lain

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian maka penulis akan memberikan saran kepada CV. Azkia Ultima sebagai bahan pertimbangan perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Gambaran *adversity quotient* karyawan pada CV Azkia Ultima mengenai tanggapan responden tentang *adversity quotient* termasuk dalam katagori baik, hal ini dapat dilihat dari nilai yang di peroleh dari rata-rata yang di peroleh dari 28 responden dengan skor

- sebesar 124,14 dan berada di garis kontinum 85,84%.
2. Gambaran kinerja karyawan pada CV Azkia Ultima mengenai tanggapan responden tentang kinerja karyawan termasuk dalam katagori baik, hal ini dapat dilihat dari nilai yang di peroleh dari rata-rata yang di peroleh dari 28 responden dengan skor sebesar 122,3 dan berada di garis kontinum 84,19%.
 3. Adversity quotient berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Azkia Ultima dengan kontribusi pengaruh yang diberikan sebesar 86,3%. Terdapat pengaruh signifikan antara adversity quotient terhadap kinerja karyawan pada CV Azkia Ultima. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan ketentuan adalah jika signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan jika signifikansi $> \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai thitung yang didapat adalah sebesar 12,824 dan nilai ttabel adalah sebesar 2.056 yang berarti nilai thitung $>$ ttabel atau $12,824 > 2.056$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan dari adversity quotient (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Terdapat hubungan yang kuat antara adversity quotient dan kinerja karyawan. Apabila adversity quotient yang dimiliki karyawan itu baik maka akan memiliki kinerja karyawan yang baik yang berdampak baik bagi perusahaan.

Acknowledge

Akhir kata puji serta syukur hanya dipersembahkan kepada sang khaliq yang menciptakan waktu siang malam serta atas izinNya penulis dapat menyelesaikan penelitian ini tepat waktu. Penulis sangar mengucapkan banyak terimakasih kepada seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini dan tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. maka dari itu sebagai peneliti besar harapan agar penelitian ini menjadi ilmu yang bermanfaat bagi penulis sendiri maupun bagi yang membacanya.

Daftar Pustaka

- [1] Andraeni. (2003). Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan PT H. M. Sampoerna Tbk Surabaya.
- [2] Mankunegara, A. P. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- [3] Salleh, A. R. (2005). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT H. M. Sampoerna Tbk Surabaya.
- [4] Stoltz. (2000). *Adversity Quotient : Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Jakarta: PT. Grasindo.
- [5] Sugiyono. (2007). *Penelitian Pendidikan*. Bandung: Rosda Karya.
- [6] Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [9] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [10] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [11] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [12] Tarjo. (2019). *Metode Penelitian Sistem 3X Baca*. Sleman: Deepublish.
- [13] Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- [14] Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian* (1nd ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [15] Darmawati. (2021). Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Universitas Islam Bandung*. 1 (1). 36-41

