

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kegiatan manusia dapat digolongkan ke dalam tiga kelompok utama, sehubungan dengan hakikat manusia, yaitu sebagai makhluk berketuhanan, makhluk individual, dan makhluk sosial (Mamahit, 2003: 1). Sebagai makhluk berketuhanan, keinginan dan kegiatan manusia diarahkan pada hubungan pribadi antara manusia dan Tuhan. Sebagai makhluk individual, manusia merupakan suatu keseluruhan yang tidak dapat dibagi-bagi. Maksudnya kegiatan manusia dalam kehidupan sehari-hari merupakan kegiatan seluruh jiwa raga. Mamahit menambahkan bahwa manusia sebagai makhluk individual tidak hanya berarti makhluk dengan keseluruhan jiwa raga, melainkan juga makhluk yang memiliki ciri khas tersendiri menurut corak kepribadian. Sebagai makhluk sosial, manusia diartikan sebagai makhluk yang tidak dapat hidup menyendiri dan selalu membutuhkan hubungan sosial dengan manusia lain (Mulyadi, 2004: 1). Mulyadi dan Mamahit berpendapat oleh karena manusia sebagai makhluk sosial, maka kehidupan manusia bersifat dinamis dan diwarnai oleh tekanan dan tantangan. Untuk menghadapi tekanan dan tantangan itu, selain memiliki kebutuhan, bakat, minat, cita-cita, sifat, karakteristik, sikap, pandangan atau penilaian tersendiri, setiap individual memiliki kekuatan. Stoltz dalam Mamahit (2003: 2) berpendapat bahwa di antara banyak kekuatan yang dimiliki oleh individual, salah satu kekuatan yang dimiliki individual adalah seberapa jauh individual mampu bertahan menghadapi kesulitan dan kemampuan individual untuk mengatasi

kesulitan. Mamahit menyatakan bahwa jika individual mampu bertahan menghadapi kesulitan dan mampu mengatasi kesulitan, maka individual akan mencapai kesuksesan dalam hidup.

Stoltz (2000: 6) menyatakan kesuksesan adalah tingkat seseorang bergerak ke depan dan ke atas, terus maju dalam menjalani hidup, kendati terdapat berbagai rintangan atau bentuk kesengsaraan. Untuk mencapai kesuksesan dalam hidup, diantaranya ditentukan oleh *adversity quotient* (AQ) yang dimiliki oleh setiap orang. Tingkat kesuksesan seorang individual dapat terlihat, misalnya kesuksesan seorang mahasiswa dapat dilihat dari Indeks Prestasi Kumulatif (IPK). Sedangkan kesuksesan seorang pegawai dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan. Namun, memiliki IPK yang baik tidak menjamin bahwa seseorang dapat memiliki kinerja yang baik. Tetapi dalam melakukan penerimaan pegawai, perusahaan cenderung mencantumkan IPK minimum sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi calon pekerja.

Selama ini dapat dilihat dari iklan-iklan lowongan pekerjaan yang dimuat di koran, IPK dijadikan tolok ukur dalam menerima pegawai. Selain itu, berdasarkan pengamatan penulis, masih banyak perusahaan yang melakukan tes IQ kepada calon pekerja. Padahal kecerdasan bukan menjadi tolok ukur keberhasilan seseorang. Setelah IQ diyakini bukan merupakan tolok ukur kesuksesan seseorang, maka muncul konsep yang disebut dengan *emotional quotient* (EQ). Goleman dalam Stoltz (2000: 15) mengemukakan secara meyakinkan bahwa dalam kehidupan, EQ lebih penting daripada IQ. Selanjutnya Goleman menambahkan banyak orang yang memiliki IQ tinggi namun gagal, hal ini disebabkan karena mereka tidak memiliki EQ yang baik.

Namun Stoltz (2000: 15-16) menyatakan bahwa seperti halnya IQ, tidak setiap orang memanfaatkan EQ dan potensi mereka sepenuhnya, meskipun kecakapan-kecakapan yang berharga itu mereka miliki. Menurut Stoltz karena EQ tidak mempunyai tolak ukur yang sah dan metode yang jelas untuk mempelajarinya, maka kecerdasan emosional tetap sulit dipahami. Sejumlah orang memiliki IQ yang tinggi berikut segala aspek kecerdasan emosional, namun orang-orang tersebut gagal menunjukkan kemampuan. Stoltz menambahkan bukan IQ atau pun EQ yang menentukan sukses seorang individual, tapi keduanya memainkan suatu peran.

AQ dapat berperan dalam memberikan gambaran kepada individual berkaitan dengan seberapa jauh individual mampu bertahan menghadapi kesulitan dan mampu untuk mengatasinya; siapa yang mampu mengatasi kesulitan dan siapa yang akan hancur; siapa yang akan melampaui harapan-harapan atas kinerja dan potensi individual serta siapa yang akan gagal; serta siapa yang akan menyerah dan siapa yang akan bertahan (Stoltz, 2000: 8-9). Stoltz menemukan bahwa rasa ketidakberdayaan yang dipelajari (AQ rendah) telah mengurangi kinerja, produktivitas, motivasi, energi, kemauan untuk belajar, perbaikan diri, keberanian mengambil risiko, kreativitas, kesehatan, vitalitas, keuletan, dan ketekunan. Stoltz menyatakan bahwa seseorang yang pesimis dan cepat putus asa memiliki AQ yang rendah. Sedangkan orang yang optimis dan terus mendaki memiliki AQ yang tinggi.

Topik ini menarik untuk diteliti karena ternyata IQ dan EQ saja tidaklah cukup untuk memperoleh kesuksesan. Faktor paling penting dalam meraih sukses adalah AQ (Stoltz, 2000). Tanpa AQ yang baik, IQ dan EQ akan menjadi sia-sia

dan tidak berarti karena untuk mencapai kesuksesan dibutuhkan keuletan, tahan banting, dan daya juang yang tinggi. Seperti yang dikemukakan Stoltz, AQ rendah berdampak pada berkurangnya kinerja. Seseorang yang memiliki AQ Tinggi akan memiliki optimistis. Penelitian yang dilakukan oleh Seligman *et al.* dalam Stoltz mengungkapkan bahwa perbedaan-perbedaan dramatis antara orang-orang yang merespons kesulitan sebagai orang yang optimistis *versus* pesimistis. Manajer yang optimistis jauh mengungguli manajer yang pesimistis.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis memilih topik **“Pengaruh *Adversity Quotient* terhadap Kinerja Karyawan (Sebuah Studi Kasus pada Holiday Inn Bandung).”**

1.2 Identifikasi Masalah

Untuk tetap bertahan dan maju di tengah-tengah tekanan dan kesulitan yang begitu banyaknya, dibutuhkan AQ yang tinggi. IQ dan EQ bukanlah faktor yang menentukan apakah seseorang akan bertahan atau tidak, namun keduanya memiliki peran. Menurut Stoltz (2000), AQ merupakan faktor paling penting dalam meraih sukses karena seorang individual yang memiliki IQ tinggi dan EQ yang baik ternyata belum tentu sukses. Hal ini dikarenakan individual tidak memiliki AQ yang baik sehingga menjadi cepat menyerah dan tidak mau meneruskan pendakian.

Berdasarkan beberapa riset (D'souza, 2006; Lazaro-Capones, 2004; Williams, 2003) telah ditemukan bahwa AQ ternyata berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja yang diukur bukan hanya kinerja karyawan, tetapi juga kinerja siswa (dalam hal ini nilai). Penelitian-penelitian di berbagai perusahaan, sekolah,

dan dengan atlet-atlet memperlihatkan bahwa *adversity response profile* (ARP) merupakan peramal kinerja yang efektif dan berperan dalam serangkaian kesuksesan lainnya (Stoltz, 2000: 120).

Penelitian ini dilakukan di Holiday Inn Bandung. Penelitian hanya membahas mengenai pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah yang dipilih untuk penelitian ini adalah:

- A. Bagaimana tingkat *adversity quotient* karyawan di Holiday Inn Bandung?
- B. Bagaimana tingkat kinerja karyawan di Holiday Inn Bandung?
- C. Apakah terdapat pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja karyawan di Holiday Inn Bandung?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan identifikasi masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- A. Untuk mengetahui tingkat *adversity quotient* karyawan di Holiday Inn Bandung.
- B. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan di Holiday Inn Bandung.
- C. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja karyawan di Holiday Inn Bandung.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

A. Penulis:

- a. Untuk menambah wawasan dan memperoleh gambaran secara langsung mengenai pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.
- b. Untuk memenuhi salah satu syarat guna meraih gelar sarjana ekonomi jurusan manajemen.

B. Perusahaan yang bersangkutan, dapat membantu memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat dalam kaitannya dengan sumber daya manusia terutama dalam hal kinerja karyawan.

C. Pihak lain yang membutuhkan penelitian ini untuk menambah pengetahuan, sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan, serta untuk pengambilan keputusan.

1.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Holiday Inn, yang beralamatkan di Jalan Ir. H. Juanda No.33 Bandung. Penelitian dilakukan selama kurang lebih 5 (lima) bulan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang, identifikasi masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai landasan teori hipotesis yang terdiri dari pembahasan mengenai kinerja karyawan, pembahasan mengenai AQ, pengembangan hipotesis, serta model penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai subjek penelitian, populasi dan sampel penelitian, prosedur pengumpulan data, definisi operasional, uji *outliers*, uji validitas, uji reliabilitas, statistik deskriptif dan korelasi antarkonstruk penelitian, serta uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai objek penelitian, karakteristik subjek penelitian, hasil uji *outliers*, hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas, hasil uji statistik deskriptif dan korelasi antarkonstruk penelitian, hasil uji hipotesis, serta model hasil penelitian, termasuk di dalamnya berbagai pembahasan hasil-hasil penelitian tersebut.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi mengenai simpulan, implikasi AQ terhadap kinerja karyawan, keterbatasan penelitian, serta saran untuk penelitian mendatang.