

Pengaruh Adversity Quotient terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus pada Holiday Inn Bandung

Laura¹⁾

Universitas Kristen Maranatha

E-mail: summer.bloomy@yahoo.com

Sunjoyo²⁾

Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Kristen Maranatha

E-mail: sokonagari@yahoo.com

Abstract: *The aim of this study is to examine whether adversity quotient (AQ) affects employee's performance positively. The survey is done at Holiday Inn Bandung. The subjects of this study are 64 Holiday Inn Bandung's employees. The outliers, validity, reliability, descriptive statistic and interconstruct correlation tests were conducted before hypothesis is tested. The linier regression analysis was used to examine the hypothesis and it was in condition supported. The result shows that adversity quotient influences employee's performance positively. The implications of this study were discussed and the suggested research will be advanced during the process.*

Keywords: *employee's performance; adversity quotient, adversity response profileTM.*

Pendahuluan

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

¹⁾ Alumnus Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha Bandung.

²⁾ Dosen dan alumnus Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha Bandung serta alumnus Program Pascasarjana Ekonomika & Bisnis Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.

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 tolok 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. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja karyawan di Holiday Inn Bandung.

Tinjauan Pustaka, Kerangka Pemikiran, Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja

Withmore dalam Wikipedia (2008) menjelaskan kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Robert dan

John dalam Andraeni (2005) menyatakan kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi.

Sedangkan penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja/jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya (Wahyudi dalam Wikipedia, 2008). Selanjutnya, faktor-faktor yang memengaruhi penilaian kinerja karyawan adalah :

- A. Kualitas kerja (mengacu pada akurasi dan marjin kesalahan)
- B. Kuantitas kerja (mengacu pada jumlah produksi atau hasil)
- C. Ketepatan waktu (penyelesaian tugas dalam waktu yang diperkenankan)
- D. Tangung jawab (penyelesaian tugas dan proyek)
- E. Kehadiran dan ketepatan waktu (ketaatan jadwal kerja)
- F. Kerja sama dengan yang lain (kerja sama dan komunikasi dengan penyelia dan rekan kerja)

Salah satu kegunaan penilaian kinerja adalah mengukur kinerja untuk memberikan penghargaan atau dengan kata lain untuk membuat keputusan administratif bagi karyawan, kegunaan yang lainnya adalah untuk pengembangan potensi individual (Robert dan John dalam Andraeni, 2005):

1. Penggunaan Administratif

Sistem penilaian kinerja merupakan hubungan antara penghargaan yang diharapkan diterima oleh karyawan dengan produktivitas yang dihasilkan. Hubungan ini dapat diperkirakan sebagai berikut:



Sumber: Andraeni, 2005.

Gambar 1

Kegunaan Penilaian Kinerja bagi Penggunaan Administratif

2. Penggunaan untuk Pengembangan

Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk karyawan yang merupakan kunci bagi pengembangan karyawan di masa mendatang. Fungsi pengembangan dari penilaian kinerja dapat mengidentifikasi karyawan mana yang ingin berkembang.

Adversity Quotient

Stoltz (2000:9) menyatakan bahwa *adversity quotient* (AQ) mempunyai tiga bentuk. Pertama, AQ adalah suatu kerangka kerja konseptual yang baru untuk memahami dan meningkatkan semua segi kesuksesan. Kedua, AQ adalah suatu ukuran untuk mengetahui respons seseorang terhadap kesulitan. Terakhir, AQ adalah serangkaian peralatan yang memiliki dasar ilmiah untuk memperbaiki respons seseorang terhadap kesulitan, yang akan berakibat memperbaiki efektivitas pribadi dan profesional seseorang secara keseluruhan. Menurut Stoltz, gabungan ketiga unsur ini, yaitu pengetahuan baru, tolok ukur, dan peralatan yang praktis, merupakan sebuah paket yang lengkap untuk memahami dan memperbaiki komponen dasar pendakian sehari-hari dan seumur hidup.

Selanjutnya, Stoltz (2000:13) membuktikan bahwa:

- Peramal-peramal biasa gagal. Tak diragukan lagi, dalam kehidupan ini ada orang-orang yang lebih berbakat dibandingkan dengan yang lain. Ada yang dianugerahi kecerdasan luar biasa, bakat-bakat khusus, jasmani yang sangat kuat, keluarga yang penuh kasih sayang, masyarakat yang kokoh, dan sumber daya yang tidak terbatas, sementara ada yang sangat kekurangan. Meskipun demikian, mengapa ada banyak orang yang jelas-jelas sangat berbakat gagal menunjukkan potensi, sementara orang lain yang hanya memiliki sepersekian sumber daya dan kesempatan yang sama bisa lebih unggul dan mempunyai prestasi melebihi yang diharapkan? Inilah pertanyaan inti tentang kesuksesan.

- *Intelligent quotient* (atau yang disingkat IQ) tidak cukup untuk mencapai kesuksesan. Kecerdasan yang terukur secara ilmiah dan dipengaruhi oleh factor keturunan ini telah lama dianggap oleh para orang tua, guru, dan pengusaha sebagai peramal kesuksesan. Namun, dunia ini sudah penuh dengan contoh orang yang memiliki IQ tinggi tapi tidak mewujudkan potensinya. Seperti contoh kasus Ted Kaczynski yang ekstrem, yang diperiksa atas tuduhan “pemboman”. Kaczynski memiliki semua ciri orang yang IQ-nya tinggi. Sejak muda kecerdasan Kaczynski sudah menonjol. Kaczynski langsung menempuh pendidikan menengah atas tanpa melalui pendidikan menengah pertama kemudian masuk Harvard pada umur 16 tahun dan lulus pada umur 20 tahun. Setelah menyelesaikan pendidikan magister dan doktor dalam bidang matematika di University of Michigan, Kaczynski mengajar di departemen matematika paling bergengsi di dunia, yakni di University of California di Barkeley. Mengajar adalah sumbangan Kaczynski yang paling bermakna bagi masyarakat. Namun, dua tahun kemudian Kaczynski meninggalkan jabatan sebagai dosen. Kaczynski terbiasa dididik untuk mengembangkan pikiran saja, sehingga kemampuan bersosialisasi atau kecerdasan emosional tidak pernah berkembang. Sepanjang masa sekolah, Kaczynski tidak pernah terlihat bergaul dengan siapa pun dan tidak pernah menjalin suatu hubungan yang berlangsung lama. Warga kota di Montana melukiskan Kaczynski sebagai orang yang menarik diri dari kehidupan sosial. Meskipun Kaczynski sangat lihai dalam menciptakan dan menaruh bom-bom sambil menghindari jeratan hukum, dalam pergaulan Kaczynski canggung. Satu-satunya kekuatan Kaczynski, yakni kecerdasan, bukannya disumbangkan kepada dunia supaya dunia ini menjadi lebih baik, tetapi malah membunuh tiga orang dan melukai dua puluh dua orang lainnya. Di sini IQ jelas gagal sebagai peramal kesuksesan.
- Kecerdasan dirumuskan kembali. Dalam bukunya yang sangat laris, *Emotional Intelligent* (atau yang disingkat EI), Daniel Goleman dengan pengetahuannya yang sangat dalam menjelaskan mengapa beberapa orang yang memiliki IQ tinggi mengalami kegagalan, sementara banyak yang lainnya dengan IQ sedang-sedang saja dapat berkembang pesat. Goleman memperkenalkan sebuah gagasan baru tentang kecerdasan. Gagasan ini sudah dikembangkan dan memiliki dasar ilmiah. Goleman juga memberikan bukti yang kuat bagi konsepnya, bahwa selain IQ, manusia memiliki *Emotional Quotient* (atau yang disingkat EQ). EQ seseorang, yang sampai sekarang tetap merupakan tolok ukur yang *hipotetis*, mencerminkan kemampuan seseorang untuk berempati dengan orang lain, menunda rasa gembira, mengendalikan dorongan-dorongan hati, sadar diri, bertahan, dan bergaul secara efektif dengan orang lain. Dengan mengutip beberapa contoh, Goleman mengemukakan secara meyakinkan bahwa, dalam kehidupan, EQ lebih penting daripada IQ. Namun, seperti halnya IQ, tidak setiap orang memanfaatkan EQ dan potensi sepenuhnya, meskipun kecakapan-kecakapan yang berharga itu dimiliki. Karena EQ tidak mempunyai tolok ukur yang sah dan metode yang jelas untuk dipelajari, maka kecerdasan emosional tetap sulit dipahami. Sejumlah orang memiliki IQ yang tinggi berikut segala aspek kecerdasan emosional, namun tragisnya, orang-orang tersebut gagal menunjukkan kemampuan. Sepertinya, bukan IQ atau pun EQ yang menentukan sukses seseorang. Tapi, keduanya memainkan suatu peran.

Stoltz menambahkan setiap orang memiliki respons yang berbeda terhadap pendakian dan, sebagai akibatnya, dalam hidup setiap orang menikmati berbagai macam tingkat kesuksesan dan kebahagiaan. Oleh karena itu jenis orang berdasarkan AQ yang dimiliki terdiri atas (Stoltz, 2000:18): mereka yang berhenti (*quitters*), mereka yang berkemah (*campers*), dan para pendaki (*climbers*).

Adversity quotient terdiri atas empat dimensi CO₂RE. CO₂RE adalah akronim bagi keempat dimensi AQ. Keempat dimensi AQ adalah (Stoltz, 2000:140-62):

C = Control (Kendali)

C adalah singkatan dari “*control*” atau kendali. C mempertanyakan: Berapa banyak kendali yang dirasakan terhadap sebuah peristiwa yang menimbulkan kesulitan? Dimensi AQ ini

merupakan salah satu awal yang paling penting dan tambahan untuk teori optimisme Seligman.

O₂ = Origin dan Ownership (Asal Usul dan Pengakuan)

O₂ merupakan kependekan dari “*origin*” (asal usul) dan “*ownership*” (pengakuan). O₂ mempertanyakan dua hal. *Pertama*, siapa atau apa yang menjadi asal usul kesulitan? dan sampai sejauh manakah seseorang mengakui akibat-akibat kesulitan itu? *Kedua*, sampai sejauh mana seseorang bersedia mengakui akibat kesulitan itu. Rasa bersalah tidak sama dengan memikul tanggung jawab. Mengakui akibat-akibat yang ditimbulkan oleh kesulitan mencerminkan tanggung jawab, dan inilah paragraf kedua dari dimensi O₂.

R = Reach (Jangkauan)

Dimensi R mempertanyakan: Sejauh manakah kesulitan akan menjangkau bagian-bagian lain dari kehidupan seseorang? Respons-respons dengan AQ yang rendah akan membuat kesulitan merembes ke segi-segi lain dari kehidupan seseorang.

E = Endurance (Daya Tahan)

E atau *Endurance* (daya tahan) adalah dimensi terakhir pada AQ. Dimensi ini mempertanyakan dua hal yang berkaitan: Berapa lama kesulitan akan berlangsung? dan Berapa lama penyebab kesulitan itu akan berlangsung?

Hubungan Kinerja dan Adversity Quotient

Stoltz (2000:80) menemukan bahwa rasa ketidakberdayaan yang dipelajari (AQ rendah) yang dimiliki seseorang telah mengurangi kinerja, produktivitas, motivasi, energi, kemauan untuk belajar, perbaikan diri, keberanian mengambil risiko, kreativitas, kesehatan, vitalitas, keuletan, dan ketekunan. Ketidakberdayaan menciptakan *campers* dan *quitters*.

Stoltz *et al.* (2000:11) telah mendemonstrasikan bahwa seseorang yang memiliki AQ lebih tinggi menikmati serangkaian manfaat termasuk kinerja, produktivitas, kreativitas, kesehatan, ketekunan, daya tahan, dan vitalitas yang lebih besar daripada orang lain yang memiliki AQ rendah. Stoltz juga mengemukakan para pemimpin di Mott’s menemukan bahwa AQ meramalkan bagaimana orang menanggapi perubahan. Di First Data Corporation, Stoltz dan sekelompok pemimpin menemukan bahwa AQ meramalkan siapa yang akan mampu mengatasi kesulitan dan siapa yang akan hancur. Di Deloitte & Touche LLP, AQ meramalkan siapa yang akan mempunyai prestasi melebihi harapan kinerja mereka dan siapa yang akan gagal. AQ digunakan untuk mengembangkan jajaran profesional yang mampu mengimbangi tuntutan-tuntutan klien mereka yang terus meningkat (Stoltz, 2000:11-12). Lebih lanjut, Stoltz menambahkan, 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.

Riset yang dilakukan oleh Lazaro-Capones dalam D’souza (2006:170) dan studi yang dilakukan di Deloitte and Touche, Sun Microsystems, M.P. Resources dalam D’souza (2006:170) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara AQ dengan kinerja. Penelitian terhadap manajer tingkat menengah di Kota Manila yang dilakukan oleh Lazaro-Capones menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara AQ dengan kinerja (Lazaro-Capones, 2004: 22). Penelitian yang dilakukan oleh Williams menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara pencapaian murid dengan AQ kepala sekolah dalam level *secondary* (Williams, 2003:94).

Riset-riset di atas (D’souza, 2006; Lazaro-Capones, 2004; Stoltz, 2000; Williams, 2003) menunjukkan bahwa terdapat korelasi dan pengaruh antara AQ dengan kinerja. Berdasarkan riset-riset tersebut penulis menarik hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis: Adversity quotient memengaruhi kinerja karyawan secara positif.

Metode Penelitian

Prosedur Pengumpulan Data

Pengambilan sampel dilakukan secara *non probability sampling* dengan metode *convenience sampling*. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan: *Information sources* (Cooper dan Schindler, 2001:260):

- *Primary sources*: data riset atau data mentah tanpa interpretasi yang menggambarkan suatu opini atau posisi. *Primary sources* dilakukan dengan studi lapangan dengan menggunakan kuesioner.
- *Secondary sources* diperoleh dari *internal sources* (sumber internal) yaitu data umum *human resources documents and databases*, berupa struktur organisasi dan *job description*.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah para karyawan Holiday Inn Bandung. Data yang berhasil dikumpulkan adalah 64 data dan seluruh data dapat digunakan dalam studi ini. Jenis kelamin laki-laki (60,94%) responden penelitian lebih banyak daripada jenis kelamin perempuan (39,06%), mayoritas bertingkat Diploma (D1, D2, & D3) (54,69%), dan mayoritas usia responden berada pada kisaran 24 – 34 tahun (75%). Tabel 1 berikut ini menyajikan karakteristik subjek penelitian ini secara terinci.

Tabel 1

Karakteristik Subjek Penelitian

Variabel kontrol	Karakteristik	Jumlah	Prosentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	39	60,94
	Perempuan	25	39,06
Pendidikan Terakhir	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	0	0
	Sekolah Menengah Atas (SMA)	12	18,75
	Diploma (D1, D2, & D3)	35	54,69
	Sarjana (S1, S2, & S3)	16	25,00
	Tidak menjawab	1	1,56
Usia	< 24 Tahun	3	4,69
	24 - 34 Tahun	48	75,00
	35 - 44 Tahun	9	14,06
	> 44 Tahun	4	6,25

Sumber: Hasil pengolahan data.

Pengukuran dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Kinerja. Tiga puluh lima items pertanyaan pengukuran kinerja milik Andraeni (2005) digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yang terdiri atas lima komponen, yaitu kemampuan, efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Pertanyaan untuk mengukur kemampuan dalam kuesioner berjumlah 15 (lima belas) *items*. Pertanyaan untuk mengukur efektivitas dan efisiensi dalam kuesioner berjumlah 2 (dua) *items*. Pertanyaan untuk mengukur otoritas dan tanggung jawab dalam kuesioner berjumlah 5 (lima) *items*. Pertanyaan untuk mengukur disiplin dalam kuesioner berjumlah 7 (tujuh) *items*. Pertanyaan untuk mengukur inisiatif dalam kuesioner berjumlah 6 (enam) *items*. Seluruh pertanyaan dapat dilihat pada Lampiran. Kuesioner untuk mengukur kinerja karyawan menggunakan skala *Likert*. Rentang pilihan tanggapan dimulai dari 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju. Tabel 3 memperlihatkan hasil uji reliabilitas kinerja karyawan ($\alpha = 0,968$).

Adversity Quotient. Peneliti menggunakan *adversity response profile* (ARP) Quick Take™ milik Stoltz untuk mengukur tingkat AQ. Dalam ARP Quick Take™, ada 20 (dua puluh) peristiwa yang terdaftar. Setiap peristiwa memiliki 2 (dua) *items* pertanyaan, jadi total keseluruhan adalah 40 (empat puluh) *items* pertanyaan, yang terdiri atas empat komponen, yaitu *control*, *origin* dan *ownership*, *reach*, dan *endurance*, yang masing-masing terdapat 10 *items* pertanyaan. Pengukuran setiap pertanyaan untuk setiap dimensi dilakukan dengan skala *Likert*. Koefisien *Cronbach alpha adversity quotient* dalam studi ini adalah 0,950 (Tabel 3).

Selain menguji dua variabel utama (*adversity quotient* dan kinerja karyawan), penelitian ini juga menggunakan beberapa variabel kontrol yang diduga memiliki hubungan dengan dua variabel utama penelitian ini. Variabel kontrol tersebut meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan usia.

Teknik Analisis Data

Uji Outliers

Hair *et al.* dalam Sunjoyo (2007) menyatakan *outliers* terjadi karena kombinasi unik yang terjadi dan nilai-nilai yang dihasilkan dari observasi tersebut sangat berbeda dari observasi-observasi lainnya. Apabila ditemukan *outliers*, maka data yang bersangkutan harus dikeluarkan dari perhitungan lebih lanjut. Dalam analisis multivariat, *outliers* dapat diuji dengan membandingkan nilai *mahalanobis distance squared* (MD^2) dengan nilai χ^2_{tabel} pada *degree of freedom* (*df*) tertentu dan pada tingkat $p < 0,001$ (Hair *et al.* dalam Sunjoyo, 2007). Uji *outliers* pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai *squared mahalanobis distance* sebesar 10,828, yang diperoleh dari nilai χ^2_{tabel} pada $df = k - 1$ ($df = 1$), $p < 0,001$. Karena parameter yang digunakan dalam studi ini berjumlah dua – kinerja karyawan dan *adversity quotient* – maka *degree of freedom* dapat dihitung dengan $df = 2 - 1 = 1$ sehingga $\chi^2_{df = 1, p < 0,001}$ adalah 10,828. Dengan demikian, apabila hasil perhitungan *squared mahalanobis distance* $> 10,828$ maka data tersebut diidentifikasi sebagai *outliers*. Penghitungan nilai *squared mahalanobis distance* dilakukan dengan bantuan program aplikasi statistik SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) 11.5 for Windows. Tabel 2 berikut hanya akan menyajikan 5 (lima) data terbesar dan 5 (lima) data terkecil nilai *squared mahalanobis distance*.

Tabel 2

Hasil Uji Squared Mahalanobis Distance (MD^2)

Data/Kasus	Nilai Squared Mahalanobis Distance	Nilai Squared Mahalanobis Distance yang diharapkan
6	5,693	Squared mahalanobis distance < 10,828
1	4,415	
23	3,873	
26	3,873	
38	3,873	
.	.	
.	.	
.	.	
49	0,022	
33	0,019	
32	0,004	
12	0,003	
31	0,001	

Sumber: Hasil pengolahan data.

Berdasarkan hasil pengujian *squared mahalanobis distance* pada Tabel 2 di atas, tidak terdapat data/kasus yang *outliers*. Dengan demikian, keseluruhan data (64 data) akan

digunakan pada analisis- analisis selanjutnya karena data tersebut telah memenuhi syarat dan telah lolos pengujian *outliers*.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner (Ghozali, 2005:45). Nilai absolut analisis faktor untuk setiap dimensi/butir instrumen dikatakan *valid* apabila setiap dimensi/butir instrumen bernilai *factor loadings* $\geq 0,4$ (*rule of thumb*). Analisis faktor dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS 11.5 *for Windows* terhadap konstruk kinerja karyawan dan *adversity quotient* dengan metode *Confirmatory Factor Analysis*. *Confirmatory Factor Analysis* adalah tehnik *multivariate* untuk menguji hubungan yang sebelumnya telah ditetapkan. Pengujian *Confirmatory Factor Analysis* tersebut mempertimbangkan *factor loading* minimal 0,4 dimana *factor loading* adalah korelasi antarvariabel asli dan faktor, serta kunci untuk memahami sifat alami faktor tertentu (Hair *et al.* dalam Permadi, 2008: 51). Faktor analisis merupakan tehnik *multivariate* yang menegaskan dimensi konsep yang telah didefinisikan secara operasional, sekaligus menunjukkan *item* mana yang paling tepat untuk tiap dimensi (Sekaran, 2006b: 45). Lebih lanjut, Sekaran menjelaskan bahwa tujuan dari faktor analisis adalah untuk membantu mengurangi jumlah yang sangat banyak pada suatu variabel yang memiliki sekumpulan faktor yang memiliki arti, interpretasi, dan dapat dikendalikan.

Reliabilitas pengukuran dibuktikan dengan menguji konsistensi dan stabilitas. Konsistensi menunjukkan seberapa baik *item-item* yang mengukur sebuah konsep bersatu menjadi sebuah kumpulan. Konsistensi internal *item-item* pengukuran dalam uji kuesioner diuji dengan *Cronbach alpha*. *Cronbach alpha* adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baik *item* dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Semakin dekat *Cronbach alpha* dengan 1, maka semakin tinggi keandalan konsistensi internal (Sekaran, 2006b:177).

Secara umum, nilai *Cronbach alpha* kurang dari 0,6 dianggap buruk, dalam kisaran 0,7 dinilai bisa diterima dan diatas 0,8 dianggap baik (Sekaran, 2006b:182). Oleh karena itu, batasan *Cronbach alpha* yang dipakai oleh peneliti adalah $\geq 0,6$. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 11.5 *for Windows*. Sementara itu, *item to total correlation* digunakan untuk memperbaiki ukuran-ukuran dan mengeliminasi butir-butir yang kehadirannya akan memperkecil koefisien *Cronbach alpha* yang dihasilkan (Purwanto dalam Sunjoyo, 2008:33). Menurut Purwanto dan Hair *et al.* dalam Sunjoyo (2008:33), skor *item to total correlation* yang dapat diterima adalah $\geq 0,5$. Berbeda dengan Friedenberg dalam Sunjoyo yang menyatakan bahwa skor *item to total correlation* yang dapat diterima adalah berskor $\geq 0,3$. Dalam studi ini, kriteria nilai *item to total correlation* yang digunakan adalah $\geq 0,3$.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Konstr uk	Butir	Faktor		Item to Total Correlatio n	α	Konstr uk	Butir	Faktor		Item to Total Correlat ion	α
		1	2					1	2		
KK	KK1	0,599		0,621	0,96 8	AQ	AQ7		0,663	0,655	0,95 0
	KK2	0,617		0,640			AQ13		0,509	0,446	
	KK3	0,680		0,717			AQ23		0,505	0,469	
	KK4	0,548		0,549			AQ25		0,582	0,527	
	KK5	0,485		0,514			AQ39		0,415	0,420	
	KK1 9	0,692		0,591			AQ2		0,434	0,435	
	KK2 0	0,602		0,642			AQ8		0,477	0,456	
	KK2 2	0,622		0,609			AQ12		0,714	0,698	
	KK2 4	0,644		0,640			AQ24		0,720	0,622	
	KK2 9	0,748		0,730			AQ28		0,685	0,662	
	KK3 0	0,773		0,757			AQ5		0,674	0,683	
	KK3 1	0,738		0,744			AQ9		0,537	0,528	
	KK3 2	0,830		0,816			AQ15		0,455	0,481	
	KK3 4	0,696		0,622			AQ17		0,626	0,548	
	KK3 5	0,792		0,800			AQ19		0,719	0,676	
	KK6	0,669		0,647			AQ21		0,636	0,651	
	KK7	0,742		0,726			AQ4		0,749	0,680	
	KK8	0,706		0,685			AQ6		0,748	0,719	
	KK9	0,731		0,719			AQ10		0,794	0,757	
	KK1 2	0,672		0,637			AQ16		0,798	0,778	
	KK1 3	0,751		0,752			AQ18		0,722	0,629	
	KK1 8	0,620		0,644			AQ20		0,767	0,717	
	KK1 0	0,722		0,714			AQ22		0,849	0,816	
	KK1 1	0,750		0,745			AQ30		0,841	0,789	
	KK1 4	0,674		0,666			AQ32		0,755	0,736	
	KK1 5	0,668		0,670			AQ34		0,773	0,762	
	KK1 6	0,673		0,666							

KK2	5	0,572	0,562						
KK3	3	0,737	0,735						
KK1	7	0,735	0,733						
KK2	1	0,705	0,685						
KK2	3	0,616	0,604						
KK2	6	0,709	0,730						
KK2	7	0,791	0,783						
KK2	8	0,566	0,581						

Sumber: Hasil pengolahan data.

KK = kinerja karyawan; AQ = *adversity quotient*; α = Koefisien *Cronbach alpha*

Berdasarkan hasil analisis validitas dan reliabilitas pada Tabel 3, maka dapat disimpulkan bahwa 61 dari 75 butir instrumen lolos uji validitas. Dengan demikian, butir-butir instrumen yang tidak lolos uji validitas (AQ1, AQ3, AQ11, AQ14, AQ26, AQ27, AQ29, AQ31, AQ33, AQ35, AQ36, AQ37, AQ38, dan AQ40) akan dieliminasi dan tidak akan digunakan dalam berbagai analisis selanjutnya. Keseluruhan butir instrumen memenuhi kriteria pengujian reliabilitas – koefisien *Cronbach alpha* $\geq 0,6$. *Item to total correlation* untuk semua butir konstruk kinerja karyawan dan *adversity quotient* lebih besar dari 0,3 (Friedenberg dalam Sunjoyo, 2008).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Uji Statistik Deskriptif dan Korelasi

Hasil analisis dari korelasi antarvariabel serta nilai *mean* dan deviasi standar dapat dilihat dari hasil output SPSS 11.5 for Windows berikut ini (Tabel 4).

Tabel 4

Statistik Deskriptif dan Korelasi Antarvariabel Penelitian

Konstruk	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4
1. Jk	1,39	0,492				
2. Pt	3,06	0,669	0,265*			
3. Us	31,38	5,969	-0,316*	0,126		
4. KK	4,42	0,414	-0,039	0,000	0,135	
5. AQ	150,06	26,964	-0,335**	-0,418**	-0,188	0,301*

Sumber: Hasil pengolahan data.

M = *mean*; *SD* = *Standard deviation*; Jk = jenis kelamin; Pt = pendidikan terakhir; Us = usia; KK = kinerja karyawan; AQ = *adversity quotient*; ** $p < 0,01$ (2-sisi); * $p < 0,05$ (2-sisi).

Tabel 4 menunjukkan bahwa para responden memiliki tingkat kinerja yang tinggi ($M = 4,42$, $SD = 0,414$) dan tingkat AQ yang sedang ($M = 150,06$, $SD = 26,964$). Terdapat korelasi lemah antara AQ dan KK ($r = 0,301$, $p < 0,05$). Korelasi lemah juga terjadi antara AQ dan jenis kelamin ($r = -0,335$, $p < 0,01$). Artinya, para responden laki-laki memiliki tingkat AQ lebih tinggi daripada tingkat AQ responden perempuan. Temuan penelitian ini mengkonfirmasi studi penelitian yang dilakukan Dweck dalam Stoltz (2000:82) bahwa terdapat suatu perbedaan yang penting antara respons laki-laki dan respons perempuan terhadap situasi yang sulit. Berdasarkan penelitian Dweck dalam Stoltz, perempuan

cenderung menerima situasi tersebut sebagai kesalahan mereka dan disebabkan oleh suatu ciri yang sifatnya tetap. Dweck dalam Stoltz menambahkan, laki-laki, sebaliknya, cenderung mengaitkan kegagalan dengan sesuatu yang sifatnya sementara.

Tabel 4 juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang cukup berarti antara AQ dan pendidikan terakhir ($r = -0,418$, $p < 0,01$). Artinya, para responden yang berpendidikan rendah memiliki tingkat AQ yang lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat AQ para responden yang berpendidikan lebih tinggi.

Uji Hipotesis

Sebelum hipotesis diuji, terlebih dahulu akan disajikan hasil uji ANOVA (*analysis of variance*) yang bertujuan untuk mengetahui apakah model penelitian ini “*fit*” atau tidak. Setelah model dinyatakan “*fit*,” maka hipotesis siap untuk diujikan. Pengujian hipotesis pada Tabel 6 dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi $p < 0,05$. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS 11.5 for Windows.

Tabel 5

Hasil Uji Fit Model - ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	0,692	1	0,692	4,253	0,043 ^a
	Residual	10,088	62	0,163		
	Total	10,780	63			

Sumber: Hasil pengolahan data.

^a Prediktor: (konstanta): *adversity quotient*

^b Variabel Dependen: kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 5 di atas bahwa model penelitian yang diajukan menunjukkan model “*fit*.” Artinya, *adversity quotient* merupakan prediktor kinerja karyawan.

Tabel 6

Hasil Uji Regresi^a

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Konstanta)	3,874	0,270		14,364	0,000
	AQ	0,147	0,071	0,253	2,062	0,043

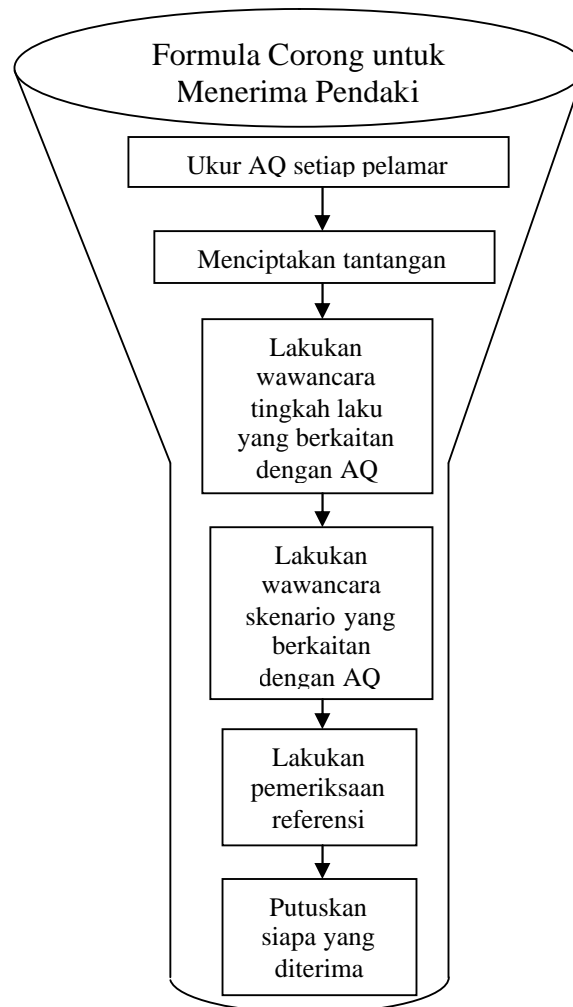
Sumber: Hasil pengolahan data.

^a *Dependent Variable*: kinerja karyawan

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah *adversity quotient* memengaruhi kinerja karyawan secara positif. Berdasarkan hasil analisis regresi linier pada Tabel 6, maka dapat disimpulkan bahwa *Hipotesis didukung* ($\beta_1 = 0,253$; $p < 0,05$). Artinya, semakin tinggi tingkat *adversity quotient*, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah tingkat *adversity quotient*, maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan temuan studi ini, *adversity quotient* ternyata memengaruhi kinerja karyawan secara positif. Temuan studi ini mendukung beberapa studi sebelumnya (D’Souza, 2006; Lazaro-Capones, 2004; Stoltz, 2000; Williams, 2003). Hasil studi ini telah dibahas pada bagian hubungan kinerja dan *adversity quotient*.

Oleh sebab itu, jika Holiday Inn Bandung mengharapkan karyawan yang berkinerja tinggi dapat memilih karyawan yang memiliki tingkat *adversity quotient* tinggi. Pemilihan karyawan yang ber-AQ tinggi dapat dilakukan melalui proses seleksi calon karyawan. Salah satu cara terbaik untuk menilai setiap AQ pelamar adalah dengan mendesain semacam

corong yang efisien dan dapat diandalkan yang harus dilalui calon karyawan untuk menjadi karyawan (Stoltz, 2003:295). Corong ini dapat dilihat pada Gambar 2 berikut ini.



Sumber: Stoltz (2003:295).

Gambar 2
Corong untuk Menerima Karyawan

Selain itu, Holiday Inn Bandung juga dapat meningkatkan AQ karyawan dengan melakukan 44 (empat puluh empat) cara yang dapat dilakukan untuk memupuk perilaku ber-AQ tinggi serta menumbuhkan budaya ber-AQ tinggi di organisasi perusahaan (lihat Stoltz, 2000:357-70). Saran-saran ini dikelompokkan menjadi kategori-kategori, yaitu tujuan-mengapa kita ada di sini, nilai-memperkuat nilai-nilai yang berkaitan dengan AQ, iklim-menciptakan lingkungan yang memupuk AQ tinggi, manusia-menemukan dan mengembangkan para pendaki, pesan-memperkuat makna AQ, dan pelatihan-membimbing ke arah AQ yang tinggi (Stoltz, 2000: 357).

Simpulan Dan Saran

Studi ini bertujuan untuk menguji apakah *adversity quotient* (AQ) memengaruhi kinerja karyawan secara positif. Berdasarkan hasil analisis regresi linier pada Tabel 6, maka dapat disimpulkan bahwa *Hipotesis didukung*. Artinya, *adversity quotient* memengaruhi kinerja

karyawan secara positif. Selain itu, para responden penelitian ini memiliki tingkat kinerja yang tinggi ($M = 4,42$) dan tingkat *adversity quotient* yang sedang ($M = 150,06$).

Bagi perusahaan yang bersangkutan, hasil penelitian ini memberikan implikasi pada peningkatan tingkat *adversity quotient* karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa seorang karyawan yang berkinerja tinggi ditentukan oleh tingkat *adversity quotient* yang tinggi.

Berdasarkan penelitian ini ditemukan bahwa rata-rata tingkat AQ responden ($M = 150,06$) tergolong sedang. Menurut Stoltz (2003:89) apabila tingkat AQ berada dalam kisaran 135-160 maka seorang individual mungkin dapat mengatasi banyak kesulitan. Stoltz menambahkan, akan tetapi, jika kesulitan menggunung dan individual menjadi lelah, kesulitan itu akan membuat repot secara tidak perlu dan terkadang membuat patah semangat. Oleh karena itu, terdapat 44 (empat puluh empat) cara yang dapat dilakukan oleh *human resources development* untuk memupuk perilaku ber-AQ tinggi serta menumbuhkan budaya ber-AQ tinggi di organisasi perusahaan. Keempat puluh empat cara tersebut dapat dikelompokkan menjadi 6 (enam) kategori berikut ini (Stoltz, 2000:357-70):

- Tujuan – Mengapa kita ada di sini.
- Nilai – Memperkuat nilai-nilai yang berkaitan dengan AQ.
- Iklim – Menciptakan lingkungan yang memupuk AQ tinggi.
- Manusia – Menemukan dan mengembangkan para pendaki.
- Pesan – Memperkuat makna AQ.
- Pelatihan – Membimbing ke arah AQ yang tinggi.

Beberapa keterbatasan penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut. *Pertama*, subjek penelitian ini tidak memenuhi jumlah responden minimum (data yang terkumpul hanya 64 data dibandingkan dengan jumlah minimum berdasarkan rumus Slovin yaitu 134 data). *Kedua*, pengumpulan data hanya mengandalkan kuesioner yang diisi oleh para responden. Dalam hal ini penulis hanya mengandalkan jawaban dari kuesioner saja karena penulis tidak melakukan wawancara dan tidak mengamati secara langsung bagaimana kinerja responden.

Dengan demikian, beberapa hal yang dapat disarankan untuk penelitian mendatang. *Pertama*, jumlah data yang terkumpul harus diperhatikan. Hal ini berkaitan dengan pemilihan waktu dan jangka waktu penyebaran kuesioner. Penulis menyebarkan kuesioner di saat menjelang akhir tahun, dimana kesibukan para karyawan hotel meningkat. Hal ini berkaitan dengan meningkatnya tingkat huni kamar hotel menjelang liburan Natal dan tahun baru, membuat laporan akhir tahun, serta banyaknya *training* yang dilakukan oleh *human resources development*. Selain itu, penulis hanya memberikan jangka waktu 1 (satu) bulan untuk pengisian kuesioner. Oleh karena itu, pengumpulan data tidak dapat maksimal dan memenuhi jumlah data minimum. *Kedua*, selain menggunakan kuesioner, penelitian mendatang dapat menggunakan wawancara langsung kepada setiap responden untuk setiap butir instrumen pengukuran untuk melengkapi dan memperkuat hasil penelitian. *Ketiga*, penelitian mendatang dapat memasukkan beberapa konstruk penelitian lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan, seperti stres kerja dan motivasi kerja (Andraeni, 2003). Beberapa konstruk penelitian lain yang berhubungan dengan *adversity quotient*, yang dapat digunakan pada penelitian mendatang adalah produktivitas, kreativitas, kesehatan, ketekunan, daya tahan, dan vitalitas (Stoltz, 2000:11).

Daftar Pustaka

- Andraeni, N. N. (2003). Pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan PT H. M. Sampoerna Tbk Surabaya. Tesis yang tidak dipublikasikan, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Author, A. (2008). Kinerja dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja [On-line, 26 Oktober 2008] Situs <http://id.wikipedia.org>
- Cooper, D. R. & Schindler, P. S. (2001). *Business research methods*. 7th edition. Singapore: McGraw-Hill International Editions.

- D'Souza, R. A study of adversity quotient of secondary school students in relation to their school performance and the school climate. Disertasi doktoral yang tidak dipublikasikan, University of Mumbai, 2006.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, I. (2003). *Pokok-pokok materi statistik 1 (statistik deskriptif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Jessyca (2008). Analisis pengaruh kualitas pelayanan PD.Caringin 95 terhadap niat beli ulang konsumen. Skripsi yang tidak dipublikasikan, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.
- Lazaro-Capones, A. R. (2004). Adversity quotient and the performance level of selected middle managers of the different departments of the city of Manila as revealed by The 360-Degree Feedback System. Paper presented at Workshop for Prospective Scholars, International Industrial Relations Association, 5th Asian Regional Congress, Seoul, Korea.
- Permadi (2008). Pengaruh brand trust dan brand affect pada brand performance: Brand loyalty sebagai faktor mediasi (Studi kasus coffe shop Starbucks). Skripsi yang tidak dipublikasikan, Universitas Kristen Maranatha, Bandung.
- Santoso, B. (2008). Pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional afektif: Sebuah studi kasus pada PT Kartika Tirta Hema. Skripsi yang tidak dipublikasikan, Universitas Kristen Maranatha, Bandung.
- Sekaran, U. (2006a). *Research methods for business*. Buku 1. Edisi 4. terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- _____ (2006b). *Research methods for business*. Buku 2. Edisi 4. terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Stoltz, P. G. (2000). *Adversity quotient: mengubah hambatan menjadi peluang*. terjemahan. Jakarta: PT Grasindo.
- _____ (2003). *Adversity quotient at work: mengatasi kesulitan di tempat kerja*. terjemahan. Batam: Interaksara.
- Subekti, H. (2008). Indikator kinerja [On-line, 26 Oktober 2008] Situs <http://subektiheru.blogspot.com>
- Sudjana (1992). *Metoda statistika*. Edisi 1. Bandung: Tarsito.
- Sunjoyo (2007). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap potensial kepemimpinan. *Proceeding Seminar Nasional*, (pp. 117). Bandung.
- _____ (2008). Dampak gaya kepemimpinan, manajemen konflik, dan keterampilan intuitif terhadap leading change. Laporan riset yang tidak dipublikasikan, Universitas Kristen Maranatha, Bandung.
- Thomas-Sharksnas, B. L. The relationship between resilience and job satisfaction in mental health care workers. Filosofi doktoral yang tidak dipublikasikan, Marywood University, 2002.
- Tim Penyusun Kamus Pembinaan dan Pengembangan Edisi Kedua. (1999). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Umar, H. (1999). *Metodologi penelitian aplikasi dalam pemasaran*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wijaya, T. (2005). Hubungan adversity intelligence dengan intensi berwirausaha (Studi empiris pada siswa SMKN 7 Yogyakarta). Laporan riset yang tidak dipublikasikan, STTI Respati, Yogyakarta.
- Williams, M. W. The relationship between principal response to adversity and student achievement. Disertasi doktoral yang tidak dipublikasikan, Cardinal Stritch University, 2003.

LAMPIRAN

Kuesioner Kinerja Karyawan

Petunjuk pengisian : Berilah **tanda (X)** pada kolom yang menurut Anda paling sesuai.

Keterangan:

1 = sangat tidak setuju 2 = tidak setuju 3 = netral 4 = setuju 5 = sangat setuju

a. Kemampuan

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya cakap dalam melaksanakan tugas atau perintah atasan.					
2	Saya terampil dalam menyelesaikan tugas.					
3	Pengalaman kerja saya selama ini berpengaruh terhadap penyelesaian tugas.					
4	Saya memiliki kesungguhan dalam melaksanakan tugas.					
5	Saya memiliki kesegaran dan kesehatan yang prima (fit).					
6	Saya memiliki laporan hasil kerja yang baik.					
7	Saya memiliki pengetahuan terhadap bidang tugas orang lain.					
8	Saya dapat menyesuaikan pendapat dengan atasan maupun rekan kerja.					
9	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja sama sebagai anggota kelompok.					
10	Saya memiliki penguasaan bidang tugas yang baik.					
11	Saya memiliki kemampuan mengambil keputusan terutama dalam situasi yang mendesak					
12	Saya memiliki kemampuan dalam mengemukakan pendapat.					
13	Saya memiliki kemampuan dalam menentukan prioritas.					
14	Saya dapat menjadi teladan yang baik, seperti memberi contoh yang baik pada rekan kerja					
15	Saya memiliki pengembangan yang baik dalam kerjasama.					

b. Efektivitas dan efisiensi

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya memiliki tingkat daya guna dan hasil guna yang memadai.					
2	Hasil kerja yang saya hasilkan sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang telah ditentukan					

c. Otoritas dan tanggung jawab

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab, seperti tepat waktu, dengan hasil yang memuaskan.					
2	Saya memiliki tanggung jawab terhadap tugas di tempat kerja.					
3	Saya memiliki kesadaran dan bertindak untuk menanggung risiko atas hasil kerja saya.					
4	Saya memelihara barang milik perusahaan (alat-alat kerja dan mesin-mesin) dan disesuaikan dengan peraturan keselamatan.					
5	Saya tidak menyalahgunakan wewenang yang saya miliki.					

d. Disiplin

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya mengutamakan kepentingan umum di tempat kerja, seperti tidak terlalu lama menyelesaikan perbaikan atau menanggulangi gangguan.					
2	Saya bertanggung jawab atas kesalahan yang saya lakukan dalam mengerjakan tugas.					
3	Saya memiliki ketaatan terhadap peraturan-peraturan perusahaan.					
4	Saya memiliki ketepatan waktu dalam bekerja seperti tidak terlambat masuk kerja. Artinya, saya tidak pernah terlambat dan izin tanpa alasan yang jelas.					
5	Saya memiliki sikap sopan santun terhadap atasan, rekan kerja maupun pelanggan.					
6	Saya dapat menerima keputusan yang telah diambil.					
7	Saya memiliki ketegasan dalam bertindak.					

e. Inisiatif

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya ikhlas dalam melaksanakan tugas.					
2	Saya menghargai bidang tugas orang lain.					
3	Saya dapat mempertimbangkan dan menerima usul orang lain.					
4	Saya memiliki inisiatif dalam mengambil dan mendukung setiap pengambilan keputusan.					
5	Saya memiliki kreativitas dalam mencari rancangan kerja yang lebih efektif dan efisien.					
6	Saya dapat memberikan saran yang baik.					

Kuesioner Adversity Quotient

Petunjuk pengisian : Bayangkan situasi tersebut kemudian **lingkari** angka yang menurut Anda paling sesuai.

Kasus 1 : Rekan-rekan kerja Anda tidak menerima ide-ide Anda.

Yang menyebabkan rekan kerja saya tidak menerima ide saya merupakan sesuatu yang:

1	2	3	4	5
Tidak bisa saya kendalikan	Kurang bisa saya kendalikan	Kadang tidak bisa saya kendalikan, kadang bisa saya kendalikan	Cukup bisa saya kendalikan	Bisa saya kendalikan sepenuhnya

C-

Penyebab rekan kerja saya tidak menerima ide saya sepenuhnya berkaitan dengan:

1	2	3	4	5
Saya	Biasanya saya	Kadang saya, kadang orang lain atau faktor lain	Biasanya orang lain atau faktor lain	Orang lain atau faktor lain

O_r-

Kasus 2 : Orang tidak tanggap terhadap presentasi saya di suatu rapat.

Yang menyebabkan orang tidak tanggap terhadap presentasi saya adalah sesuatu yang:

1 Memengaruhi semua aspek kehidupan saya	2 Cenderung memengaruhi semua aspek kehidupan saya	3 Kadang memengaruhi semua aspek kehidupan saya, kadang hanya berpengaruh pada situasi ini saja	4 Cenderung memengaruhi situasi ini saja	5 Hanya berpengaruh pada situasi ini saja
---	---	--	---	--

R-

Penyebab orang tidak tanggap terhadap presentasi saya:

1 Akan selalu ada	2 Biasanya ada	3 Kadang ada, kadang tidak ada	4 Biasanya tidak akan ada lagi	5 Tidak akan pernah ada lagi
----------------------	-------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------

E-

Kasus 3 : Hubungan Anda dengan orang-orang yang Anda cintai tampaknya semakin menjauh.

Yang menyebabkan hubungan kami tampaknya semakin jauh adalah sesuatu yang:

1 Memengaruhi semua aspek kehidupan saya	2 Cenderung memengaruhi semua aspek kehidupan saya	3 Kadang memengaruhi semua aspek kehidupan saya, kadang hanya berpengaruh pada situasi ini saja	4 Cenderung memengaruhi situasi ini saja	5 Hanya berpengaruh pada situasi ini saja
---	---	--	---	--

R-

Penyebab hubungan kami yang tampaknya semakin jauh:

1 Akan selalu ada	2 Biasanya ada	3 Kadang ada, kadang tidak ada	4 Biasanya tidak akan ada lagi	5 Tidak akan pernah ada lagi
----------------------	-------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------

E-

Kasus 4 : Anda bertengkar hebat dengan pasangan hidup Anda (orang lain yang penting).

Yang menyebabkan kami bertengkar hebat adalah sesuatu yang:

1 Tidak bisa saya kendalikan	2 Kurang bisa saya kendalikan	3 Kadang tidak bisa saya kendalikan, kadang bisa saya kendalikan	4 Cukup bisa saya kendalikan	5 Bisa saya kendalikan sepenuhnya
---------------------------------	----------------------------------	---	---------------------------------	--------------------------------------

C-

Hasil dari peristiwa ini adalah sesuatu yang saya rasa:

1 Bukan tanggung jawab saya sama sekali	2 Jarang menjadi tanggung jawab saya	3 Kadang bukan tanggung jawab saya, kadang tanggung jawab saya	4 Cukup sering menjadi tanggung jawab saya	5 Tanggung jawab saya sepenuhnya
--	---	---	---	-------------------------------------

O_w-

Kasus 5 : Anda diminta untuk pindah tempat kalau Anda ingin tetap bekerja.

Yang menyebabkan saya diminta untuk pindah tempat adalah sesuatu yang:

1 Memengaruhi semua aspek kehidupan saya	2 Cenderung memengaruhi semua aspek kehidupan saya	3 Kadang memengaruhi semua aspek kehidupan saya, kadang hanya berpengaruh pada situasi ini saja	4 Cenderung memengaruhi situasi ini saja	5 Hanya berpengaruh pada situasi ini saja
---	---	--	---	--

R-

Penyebab saya diminta untuk pindah tempat:

1 Akan selalu ada	2 Biasanya ada	3 Kadang ada, kadang tidak ada	4 Biasanya tidak akan ada lagi	5 Tidak akan pernah ada lagi
----------------------	-------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------

E-

Kasus 6 : Seorang teman karib tidak menelepon pada hari ulang tahun Anda.

Yang menyebabkan teman saya tidak menelepon adalah sesuatu yang:

1 Tidak bisa saya kendalikan	2 Kurang bisa saya kendalikan	3 Kadang tidak bisa saya kendalikan, kadang bisa saya kendalikan	4 Cukup bisa saya kendalikan	5 Bisa saya kendalikan sepenuhnya
---------------------------------	----------------------------------	---	---------------------------------	--------------------------------------

C-

Penyebab teman saya tidak menelepon sepenuhnya berkaitan dengan:

1 Saya	2 Biasanya saya	3 Kadang saya, kadang orang lain atau faktor lain	4 Biasanya orang lain atau faktor lain	5 Orang lain atau faktor lain
-----------	--------------------	--	---	----------------------------------

O_r-

Kasus 7 : Seorang sahabat karib Anda sakit parah.

Yang menyebabkan sahabat saya sakit parah adalah sesuatu yang:

1 Tidak bisa saya kendalikan	2 Kurang bisa saya kendalikan	3 Kadang tidak bisa saya kendalikan, kadang bisa saya kendalikan	4 Cukup bisa saya kendalikan	5 Bisa saya kendalikan sepenuhnya
---------------------------------	----------------------------------	---	---------------------------------	--------------------------------------

C-

Hasil dari peristiwa ini adalah sesuatu yang saya rasa:

1 Bukan tanggung jawab saya sama sekali	2 Jarang menjadi tanggung jawab saya	3 Kadang bukan tanggung jawab saya, kadang tanggung jawab saya	4 Cukup sering menjadi tanggung jawab saya	5 Tanggung jawab saya sepenuhnya
--	---	---	---	-------------------------------------

O_w-**Kasus 8 : Anda tidak mendapat penugasan yang penting.**

Yang menyebabkan saya ditolak untuk penugasan tersebut adalah sesuatu yang:

1 Memengaruhi semua aspek kehidupan saya	2 Cenderung memengaruhi semua aspek kehidupan saya	3 Kadang memengaruhi semua aspek kehidupan saya, kadang hanya berpengaruh pada situasi ini saja	4 Cenderung memengaruhi situasi ini saja	5 Hanya berpengaruh pada situasi ini saja
---	---	--	---	--

R-

Penyebab saya ditolak untuk penugasan tersebut:

1 Akan selalu ada	2 Biasanya ada	3 Kadang ada, kadang tidak ada	4 Biasanya tidak akan ada lagi	5 Tidak akan pernah ada lagi
----------------------	-------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------

E-

Kasus 9 : Anda mendapat umpan balik yang negatif dari seorang teman kerja yang dekat dengan Anda.

Yang menyebabkan saya mendapat umpan balik negatif adalah sesuatu yang:

1 Memengaruhi semua aspek kehidupan saya	2 Cenderung memengaruhi semua aspek kehidupan saya	3 Kadang memengaruhi semua aspek kehidupan saya, kadang hanya berpengaruh pada situasi ini saja	4 Cenderung memengaruhi situasi ini saja	5 Hanya berpengaruh pada situasi ini saja
---	---	--	---	--

R-

Penyebab saya mendapat umpan balik negatif itu:

1 Akan selalu ada	2 Biasanya ada	3 Kadang ada, kadang tidak ada	4 Biasanya tidak akan ada lagi	5 Tidak akan pernah ada lagi
----------------------	-------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------

E-

Kasus 10 : Seseorang yang dekat dengan Anda didiagnosis menderita kanker.

Yang menyebabkan dia mengidap kanker adalah sesuatu yang:

1 Memengaruhi semua aspek kehidupan saya	2 Cenderung memengaruhi semua aspek kehidupan saya	3 Kadang memengaruhi semua aspek kehidupan saya, kadang hanya berpengaruh pada situasi ini saja	4 Cenderung memengaruhi situasi ini saja	5 Hanya berpengaruh pada situasi ini saja
---	---	--	---	--

R-

Penyebab dia mengidap kanker:

1 Akan selalu ada	2 Biasanya ada	3 Kadang ada, kadang tidak ada	4 Biasanya tidak akan ada lagi	5 Tidak akan pernah ada lagi
----------------------	-------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------

E-

Kasus 11 : Strategi investasi Anda yang mutakhir mendatangkan kerugian.

Yang menyebabkan strategi saya gagal adalah sesuatu yang:

1 Memengaruhi semua aspek kehidupan saya	2 Cenderung memengaruhi semua aspek kehidupan saya	3 Kadang memengaruhi semua aspek kehidupan saya, kadang hanya berpengaruh pada situasi ini saja	4 Cenderung memengaruhi situasi ini saja	5 Hanya berpengaruh pada situasi ini saja
---	---	--	---	--

R-

Penyebab strategi saya gagal:

1 Akan selalu ada	2 Biasanya ada	3 Kadang ada, kadang tidak ada	4 Biasanya tidak akan ada lagi	5 Tidak akan pernah ada lagi
----------------------	-------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------

E-

Kasus 12 : Anda ketinggalan pesawat.

Yang menyebabkan saya ketinggalan pesawat adalah sesuatu yang:

1 Tidak bisa saya kendalikan	2 Kurang bisa saya kendalikan	3 Kadang tidak bisa saya kendalikan, kadang bisa saya kendalikan	4 Cukup bisa saya kendalikan	5 Bisa saya kendalikan sepenuhnya
---------------------------------	----------------------------------	---	---------------------------------	--------------------------------------

C-

Penyebab saya ketinggalan pesawat sepenuhnya berkaitan dengan:

1 Saya	2 Biasanya saya	3 Kadang saya, kadang orang lain atau faktor lain	4 Biasanya orang lain atau faktor lain	5 Orang lain atau faktor lain
-----------	--------------------	--	---	----------------------------------

O_r-**Kasus 13 : Proyek yang Anda tangani gagal.**

Yang menyebabkan proyek tersebut gagal adalah sesuatu yang:

1 Tidak bisa saya kendalikan	2 Kurang bisa saya kendalikan	3 Kadang tidak bisa saya kendalikan, kadang bisa saya kendalikan	4 Cukup bisa saya kendalikan	5 Bisa saya kendalikan sepenuhnya
---------------------------------	----------------------------------	---	---------------------------------	--------------------------------------

C-

Hasil dari peristiwa ini adalah sesuatu yang saya rasa:

1 Bukan tanggung jawab saya sama sekali	2 Jarang menjadi tanggung jawab saya	3 Kadang bukan tanggung jawab saya, kadang tanggung jawab saya	4 Cukup sering menjadi tanggung jawab saya	5 Tanggung jawab saya sepenuhnya
--	---	---	---	-------------------------------------

O_w-

Kasus 14 : Majikan Anda menawarkan untuk memotong gaji Anda sebesar 30 persen kalau Anda ingin tetap bekerja.

Yang menyebabkan saya diminta menerima pemotongan gaji adalah sesuatu yang:

1 Tidak bisa saya kendalikan	2 Kurang bisa saya kendalikan	3 Kadang tidak bisa saya kendalikan, kadang bisa saya kendalikan	4 Cukup bisa saya kendalikan	5 Bisa saya kendalikan sepenuhnya
---------------------------------	----------------------------------	---	---------------------------------	--------------------------------------

C-

Penyebab saya diminta menerima pemotongan gaji sepenuhnya berkaitan dengan:

1 Saya	2 Biasanya saya	3 Kadang saya, kadang orang lain atau faktor lain	4 Biasanya orang lain atau faktor lain	5 Orang lain atau faktor lain
-----------	--------------------	--	---	----------------------------------

O_r-

Kasus 15 : Mobil Anda mogok dalam perjalanan ke sebuah janji pertemuan.

Yang menyebabkan mobil saya mogok adalah sesuatu yang:

1 Memengaruhi semua aspek kehidupan saya	2 Cenderung memengaruhi semua aspek kehidupan saya	3 Kadang memengaruhi semua aspek kehidupan saya, kadang hanya berpengaruh pada situasi ini saja	4 Cenderung memengaruhi situasi ini saja	5 Hanya berpengaruh pada situasi ini saja
---	---	--	---	--

R-

Penyebab mobil saya mogok:

1 Akan selalu ada	2 Biasanya ada	3 Kadang ada, kadang tidak ada	4 Biasanya tidak akan ada lagi	5 Tidak akan pernah ada lagi
----------------------	-------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------

E-

Kasus 16 : Dokter Anda memberi tahu bahwa kadar kolesterol Anda terlampau tinggi.

Yang menyebabkan kolesterol saya terlampau tinggi adalah sesuatu yang:

1 Memengaruhi semua aspek kehidupan saya	2 Cenderung memengaruhi semua aspek kehidupan saya	3 Kadang memengaruhi semua aspek kehidupan saya, kadang hanya berpengaruh pada situasi ini saja	4 Cenderung memengaruhi situasi ini saja	5 Hanya berpengaruh pada situasi ini saja
---	---	--	---	--

R-

Penyebab kolesterol saya terlampau tinggi:

1 Akan selalu ada	2 Biasanya ada	3 Kadang ada, kadang tidak ada	4 Biasanya tidak akan ada lagi	5 Tidak akan pernah ada lagi
----------------------	-------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------

E-

Kasus 17 : Anda menelepon seorang teman berkali-kali dan meninggalkan pesan, tapi tidak satu pun yang dibalas.

Yang menyebabkan teman saya tidak menjawab telepon saya adalah sesuatu yang:

1 Memengaruhi semua aspek kehidupan saya	2 Cenderung memengaruhi semua aspek kehidupan saya	3 Kadang memengaruhi semua aspek kehidupan saya, kadang hanya berpengaruh pada situasi ini saja	4 Cenderung memengaruhi situasi ini saja	5 Hanya berpengaruh pada situasi ini saja
---	---	--	---	--

R-

Penyebab teman saya tidak menjawab telepon saya:

1 Akan selalu ada	2 Biasanya ada	3 Kadang ada, kadang tidak ada	4 Biasanya tidak akan ada lagi	5 Tidak akan pernah ada lagi
----------------------	-------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------

E-

Kasus 18 : Saat pemeriksaan kesehatan, dokter Anda memperingatkan kesehatan Anda.

Yang menyebabkan dokter saya memperingatkan saya adalah sesuatu yang:

1 Tidak bisa saya kendalikan	2 Kurang bisa saya kendalikan	3 Kadang tidak bisa saya kendalikan, kadang bisa saya kendalikan	4 Cukup bisa saya kendalikan	5 Bisa saya kendalikan sepenuhnya
---------------------------------	----------------------------------	---	---------------------------------	--------------------------------------

C-

Hasil dari peristiwa ini adalah sesuatu yang saya rasa:

1 Bukan tanggung jawab saya sama sekali	2 Jarang menjadi tanggung jawab saya	3 Kadang bukan tanggung jawab saya, kadang tanggung jawab saya	4 Cukup sering menjadi tanggung jawab saya	5 Tanggung jawab saya sepenuhnya
--	---	---	---	-------------------------------------

O_w-

Kasus 19 : Hasil penilaian kinerja Anda tidak menyenangkan.

Yang menyebabkan saya menerima penilaian seperti itu adalah sesuatu yang:

1 Tidak bisa saya kendalikan	2 Kurang bisa saya kendalikan	3 Kadang tidak bisa saya kendalikan, kadang bisa saya kendalikan	4 Cukup bisa saya kendalikan	5 Bisa saya kendalikan sepenuhnya
---------------------------------	----------------------------------	---	---------------------------------	--------------------------------------

C-

Hasil dari peristiwa ini adalah sesuatu yang saya rasa:

1 Bukan tanggung jawab saya sama sekali	2 Jarang menjadi tanggung jawab saya	3 Kadang bukan tanggung jawab saya, kadang tanggung jawab saya	4 Cukup sering menjadi tanggung jawab saya	5 Tanggung jawab saya sepenuhnya
--	---	---	---	-------------------------------------

O_w-

Kasus 20 : Anda tidak menerima promosi yang sangat Anda harapkan.

Yang menyebabkan saya tidak mendapat promosi adalah sesuatu yang:

1 Tidak bisa saya kendalikan	2 Kurang bisa saya kendalikan	3 Kadang tidak bisa saya kendalikan, kadang bisa saya kendalikan	4 Cukup bisa saya kendalikan	5 Bisa saya kendalikan sepenuhnya
---------------------------------	----------------------------------	---	---------------------------------	--------------------------------------

C-

Penyebab saya tidak mendapat promosi sepenuhnya berkaitan dengan:

1 Saya	2 Biasanya saya	3 Kadang saya, kadang orang lain atau faktor lain	4 Biasanya orang lain atau faktor lain	5 Orang lain atau faktor lain
-----------	--------------------	--	---	----------------------------------

O_r-

Data Responden

Berilah **tanda (X)** pada kotak yang sesuai.

Jenis Kelamin:

- Laki-laki
- Perempuan

Pendidikan terakhir:

- Sekolah Menengah Pertama (SMP)
- Sekolah Menengah Atas (SMA)
- Diploma (D1, D2, & D3)
- Sarjana (S1, S2, & S3)

Usia: Tahun.