

Hubungan Adversity Quotient dengan kinerja karyawan De Chicken di Kota Malang

Tomi Anggara, Fattah Hidayat*, Mohammad Bisri

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, Indonesia

*Penulis korespondensi, Surel: fattah.hidayat.fppi@um.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between Adversity Quotient and the Performance of De Chicken employees in Malang City. This research is quantitative research using descriptive and correlational analysis. The sampling technique in this study used simple random sampling technique with the number of research subjects of 30 De Chicken employees in Malang City. Data collection uses a scale of Adversity Response Profile with reliability of 0.954 and scale of Performance with reliability of 0.940. The results of this study indicate that as many as 53 percent of De Chicken employees in Malang City have a low Adversity Quotient level and 53 percent of De Chicken employees in Malang City have a high level of performance. Obtained a correlation coefficient of 0.443, it shows that there is a positive relationship between Adversity Quotient and Performance on De Chicken employees in Malang City.

Keywords: adversity quotient; performance; De Chicken employee.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Adversity Quotient dengan Kinerja karyawan De Chicken di Kota Malang. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif dan korelasional. Teknik simple random sampling digunakan sebagai teknik sampling dengan jumlah subjek penelitian sebanyak 30 karyawan De Chicken di Kota Malang. Skala Adversity Response Profile digunakan sebagai pengumpulan data dengan reliabilitas 0,954 dan skala Kinerja dengan reliabilitas 0,940. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 53 persen karyawan De Chicken di Kota Malang memiliki tingkat Adversity Quotient yang rendah dan 53 persen karyawan De Chicken di Kota Malang memiliki tingkat Kinerja yang tinggi. Diperoleh nilai koefisien korelasi 0,443, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Adversity Quotient dengan Kinerja pada karyawan De Chicken di Kota Malang.

Kata kunci: adversity quotient; kinerja; karyawan De Chicken

1. Pendahuluan

Kinerja merupakan hasil kerja dan tingkahlaku individu yang mengarah pada tanggung jawab dan tugas-tugasnya. Menurut Hughes et al., (dalam Mangkunegara, 2005) mengemukakan bahwa kinerja berkaitan dengan perilaku yang mengarah pada misi atau tujuan organisasi, atau proses menghasilkan jasa dan produk dari kegiatan tersebut. Kinerja sebagai tingkat kemampuan dan produktivitas karyawan, menggambarkan seberapa handal mereka dalam bidang pekerjaannya. Semakin tinggi dan baik hasil kerja yang diciptakan seorang karyawan maka semakin tinggi juga tingkat kinerja yang dimilikinya. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas sesuatu yang dihasilkan dalam artian produk atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans dalam Mangkunegara, 2004). Semakin besar atau tinggi kualitas dan kuantitas yang dihasilkan dari pekerjaan seorang karyawan, akan dapat membantunya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang ia miliki.

Hal tersebut akan membantu dalam mencapai misinya menuju kesuksesan dan kemajuan organisasi atau perusahaan.

Demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang dapat bersaing. Kemajuan yang pesat dan persaingan yang ketat dalam bidang industri dan teknologi menuntut setiap individu untuk selalu berkembang. Untuk mengembangkan dan meningkatkan kesuksesannya setiap organisasi atau perusahaan mempunyai target-target tertentu yang ingin dicapai. Dalam meraih kesuksesannya, perusahaan haruslah memiliki standar kerja karyawan untuk kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia di dalam organisasi atau perusahaan merupakan elemen yang terpenting dan perlu diperhatikan. Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam mengelola suatu perusahaan, sehingga sumber daya manusia haruslah memiliki kompetensi yang baik untuk menunjang pekerjaannya. Kesuksesan perusahaan sendiri bergantung pada kinerja sumber daya manusianya, seperti kemampuan dari dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan atau individu memiliki tingkat kinerja yang baik. Salah satunya adalah karyawan De Chicken yang ada di Kota Malang. Berdasarkan observasi dan wawancara awal yang dilakukan peneliti pada manajer De Chicken tanggal 10 Mei 2018 yang dilakukan di outlet Jalan Jakarta, Kecamatan Klojen Kota Malang didapatkan informasi bahwa terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawannya.

Masalah sumber daya manusia seringkali dianggap remeh, padahal bila tidak ditangani secara serius perusahaan dapat mengalami kemunduran. Semakin tingginya persaingan dalam bidang industri, karyawan juga dituntut untuk dapat menghadapi setiap permasalahan yang terjadi. Maka dari itu untuk meningkatkan kinerja, setiap individu memerlukan daya juang agar dapat meraih hasil yang maksimal. Kemampuan mengatasi kesulitan atau tantangan diperlukan individu dalam mencapai kesuksesan. Stoltz (2000) mengemukakan bahwa individu yang memiliki kemampuan untuk mengatasi kesulitan yang rendah memiliki sikap putus asa dan pesimis, selain itu mereka juga cenderung berpikir bahwa setiap masalah yang dihadapi bersumber dari diri sendiri. Sedangkan individu yang mempunyai kemampuan mengatasi kesulitan yang tinggi lebih optimis dan berpikir setiap masalah yang dihadapinya hanya bersifat sementara sehingga memungkinkannya untuk menemukan penyelesaian dari permasalahan tersebut.

Stoltz (2000) mengemukakan bahwa sukses tidaknya individu ditentukan oleh kemampuan memecahkan masalah atau yang disebut Adversity Quotient. Adversity Quotient (selanjutnya disebut AQ) dapat memberitahukan bagaimana individu mampu bertahan dan mencari penyelesaian masalah yang dihadapinya. Karyawan dengan tingkat AQ yang tinggi akan mampu menghadapi permasalahan yang terjadi dalam pekerjaannya, sehingga akan terus berkembang kompetensinya. Beberapa hasil dari penelitian menunjukkan bukti bahwa AQ berperan dalam kesuksesan individu. Maka dari itu AQ sangat diperlukan oleh setiap individu untuk menunjang pekerjaan yang mereka lakukan agar menghasilkan hasil kerja yang optimal. Dalam penelitian Lippa (2013) tentang hubungan antara Adversity Quotient dengan motivasi berprestasi pada mahasiswa psikologi De La Sale Lipa menunjukkan tingkat AQ yang dimiliki mahasiswa psikologi memiliki hubungan yang signifikan terhadap tingkat motivasi berprestasi mereka. Mahasiswa dengan tingkat AQ tinggi tidak akan mudah menyerah pada permasalahan yang sedang dihadapinya, serta akan selalu memiliki sikap optimis terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya. Penelitian ini mengungkapkan bahwa individu dengan tingkat AQ yang tinggi dapat mempengaruhi tingkat motivasi berprestasi mereka. Maka dari itu, seseorang

sangat memerlukan kecerdasan memecahkan masalah agar memiliki sifat yang optimis terhadap segala hal dan akan lebih mudah dalam mencapai kesuksesannya.

Seorang karyawan atau pekerja harus mampu menguasai bidang tugas atau pekerjaannya. Selain itu seorang karyawan juga harus mampu bekerja keras, bekerja secara tim, memiliki integritas yang tinggi, memiliki motivasi yang tinggi, memiliki komitmen kerja yang tinggi, serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasinya. Yang tidak kalah penting lagi adalah keterampilan individu dalam memecahkan berbagai masalah yang terdapat pada pekerjaannya. Dengan kecakapan mengatasi permasalahan seorang karyawan akan selalu dapat menyelesaikan kesulitan yang ditemuinya sehingga tidak akan terkendala dari permasalahan tersebut, juga akan terus berkembang tingkat kompetensinya. Pada kasus yang terjadi pada organisasi atau perusahaan mengenai kinerja karyawan kerap terjadi. Rendahnya kinerja yang dimiliki oleh setiap individu memiliki beraneka ragam faktor penyebab. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat kekurangan yang terdapat pada organisasi atau perusahaan tersebut. Kekurangan tersebut dapat berasal dari internal ataupun eksternal perusahaan. Jika berasal dari internal perusahaan artinya bersumber dari sistem kerja yang ada ataupun hal lainnya yang terdapat pada perusahaan atau organisasi tersebut. Jika kekurangan berasal dari eksternal perusahaan artinya bersumber dari sumber daya manusia yang terdapat di perusahaan atau organisasi itu sendiri. Maka dari itu, diperlukan departemen, divisi, atau bagian yang khusus untuk menangani permasalahan sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaan tersebut. Dengan adanya divisi, departemen, atau bagian manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan, akan lebih mudah dalam melakukan kontrol ataupun menangani masalah yang ada pada karyawan.

Berdasarkan paparan yang telah disebutkan peneliti mempertimbangkan untuk meneliti mengenai hubungan antara Kinerja dan Adversity Quotient pada karyawan De Chicken di Kota Malang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: a) gambaran kinerja karyawan De Chicken di Kota Malang, b) gambaran Adversity Quotient karyawan De Chicken di Kota Malang, dan c) hubungan Adversity Quotient dengan kinerja karyawan De Chicken di Kota Malang.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Variabel-variabel pada penelitian ini yaitu Adversity Quotient sebagai variabel independen dan Kinerja sebagai variabel dependen. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan De Chicken di Kota Malang dengan jumlah subjek yang dijadikan penelitian sebanyak 30 orang. Uji coba yang dipakai pada penelitian ini dengan adaptasi skala. Teknik simple random sampling digunakan sebagai teknik sampling pada penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan instrumen yang terdiri dari skala Adversity Quotient yang didapat dari adaptasi skala Adversity Response Profile dan skala kinerja. Skala Adversity Quotient berbentuk semantik diferensial Charles Osgood. Instrumen Adversity Quotient memiliki jumlah aitem 40, dengan reliabilitas sebesar 0,954 dan instrumen kinerja berjumlah 50 aitem, dengan reliabilitas memiliki sebesar 0,940. Berdasarkan hasil tersebut dua skala yang ada dalam penelitian ini laik digunakan sebagai instrumen penelitian. Analisis deskriptif kausalitas digunakan sebagai analisis data pada penelitian ini. Sebelum melakukan analisis data, dilakukan uji normalitas dan uji linearitas terlebih dahulu sebelum dilakukan uji asumsi sebagai prasyarat analisis korelasi.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan perhitungan analisis deskriptif dengan SPSS, dari 30 subjek penelitian, sebanyak 14 orang (47%) karyawan De Chicken di Kota Malang memiliki Adversity Quotient yang tinggi dan sebanyak 16 orang (53%) karyawan De Chicken di Kota Malang memiliki Adversity Quotient yang rendah. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan De Chicken yang memiliki Adversity Quotient rendah lebih banyak daripada karyawan De Chicken yang memiliki Adversity Quotient tinggi. Sedangkan untuk kinerja didapatkan bahwa sebanyak 16 orang (53%) karyawan De Chicken di Kota Malang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi dan sebanyak 14 orang (47%) karyawan De Chicken di Kota Malang mempunyai tingkat kinerja yang rendah. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan De Chicken yang memiliki Adversity Quotient tinggi lebih sedikit daripada karyawan yang memiliki Adversity Quotient rendah. Adversity Quotient yang rendah pada karyawan De Chicken di Kota Malang menyebabkan kinerja karyawan yang rendah.

Uji normalitas dan linearitas dilakukan terlebih dahulu sebagai uji prasyarat sebelum dilakukannya uji hipotesis. Berdasarkan uji normalitas untuk variabel Adversity Quotient didapatkan signifikansi $0,200 > 0,05$ yang berarti data terdistribusi normal, untuk variabel kinerja didapatkan signifikansi $0,200 > 0,05$ yang berarti data terdistribusi normal. Berdasarkan hasil tersebut maka kedua variabel dapat dipakai dalam statistik parametrik. Berdasarkan uji linearitas didapatkan sig. linierity sebesar $0,010$ yang artinya kurang dari $0,05$ ($p < 0,05$) dan juga nilai deviation from linierity sebesar $0,186$ yang berarti lebih besar dari $0,05$ ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Adversity Quotient dan kinerja membentuk garis linier pada kurva Adversity Quotient (variabel X) dan kinerja (variabel Y).

Uji korelasi pearson digunakan sebagai uji hipotesis dan didapatkan hasil koefisien korelasi sebesar $0,443$ ($p > 0,05$) berarti variabel Adversity Quotient dan kinerja memiliki hubungan yang cukup signifikan. Berdasarkan hasil analisis skor Adversity Quotient pada karyawan De Chicken di Kota Malang didapatkan hasil bahwa terdapat sebesar 53% atau sebanyak 16 karyawan De Chicken memiliki tingkat Adversity Quotient yang rendah dan 47% atau sebanyak 14 karyawan De Chicken memiliki tingkat Adversity Quotient tinggi. Hal ini diperkuat dengan hasil perhitungan yang telah dilakukan sebelumnya bahwa sebagian besar karyawan De Chicken di Kota Malang memiliki Adversity Quotient yang rendah sebesar 53% dan rata-rata Adversity Quotient tinggi sebesar 47%. Adversity Quotient sendiri adalah kemampuan, cara, atau pola individu dalam menghadapi suatu masalah dan merubahnya menjadi situasi yang lebih baik. Stoltz (2000) mengemukakan bahwa Adversity Quotient merupakan kecerdasan individu dalam menghadapi masalah atau kesulitan dan kemampuan bertahan dalam tingkatan-tingkatan permasalahan yang dihadapinya. Stoltz (2000) mengemukakan bahwa Adversity Quotient terdiri dari empat dimensi atau aspek yaitu CO2RE. Dimensi-dimensi tersebut adalah C yaitu Control, dimensi O2 yaitu Origin - Ownership, dimensi R yaitu Reach, dimensi E yaitu Endurance. Dimensi-dimensi ini akan menentukan AQ keseluruhan yang dimiliki oleh individu.

Tingkat Adversity Quotient yang dimiliki karyawan De Chicken di Kota Malang beragam, namun dapat disimpulkan sebagian besar Adversity Quotient karyawan De Chicken yang ada di Kota Malang berada di tingkatan rendah. Hal tersebut dapat dikarenakan oleh beberapa faktor yang berpengaruh terhadap rendahnya tingkat Adversity Quotient karyawan De Chicken. Stoltz (2000) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor pembentuk Adversity Quotient. Faktor-faktor pembentuk AQ tersebut meliputi daya saing, produktivitas, kreativitas,

motivasi, mengambil resiko, perbaikan, ketekunan, belajar, merangkul perubahan, dan keuletan. Daya saing merupakan kemampuan individu dalam bersaing, tumbuh, dan berkembang dengan baik diantara entitas sejenis pada lingkungannya. Rendahnya Adversity Quotient individu diakibatkan karena tidak adanya daya saing dalam menghadapi masalah, sehingga tidak mampu untuk menciptakan peluang dalam hambatan yang dihadapinya. Tidak adanya daya saing ketika menghadapi hambatan, mengakibatkan hilangnya kemampuan untuk menciptakan peluang dalam masalah yang dihadapi. Rendahnya daya saing karyawan De Chicken akan mempengaruhi kurangnya inisiatif dan kreatifitas yang dimiliki dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya faktor pembentuk AQ adalah produktivitas. Tingkat produktivitas seorang karyawan dapat dilihat dari output atau hasil kerja yang dihasilkannya. Dari hasil pengamatan yang dilakukan rata-rata karyawan De Chicken kurang merespon kesulitan dengan baik, hanya dapat menjual sedikit, kurang produktif, dan kinerjanya masih dibawah standar perusahaan. Rendahnya tingkat produktivitas pada sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan akan mempengaruhi kemajuan organisasi atau perusahaannya, sehingga akan menghambat perusahaan dalam mencapai visi dan misi organisasi.

Salah satu faktor pembentuk AQ yang lain adalah inovasi. Keyakinan bahwa suatu hal yang sebelumnya tidak ada menjadi ada dibutuhkan dalam inovasi. Karena hal tersebut, kreatifitas menuntut kemampuan untuk mengatasi hambatan yang ditimbulkan oleh hal-hal yang tidak pasti. Jika individu memiliki AQ yang tinggi ia akan selalu menemukan cara untuk mengatasi masalahnya. Selanjutnya ada motivasi sebagai faktor pembentuk AQ. Motivasi ini sangat diperlukan oleh individu dalam segala hal. Motivasi yang akan mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan. Dari informasi yang didapatkan terdapat beberapa karyawan yang motivasi bekerjanya rendah, hal tersebut dilihat dari catatan kedatangan di tempat kerja. Ada beberapa karyawan yang sering terlambat datang ke tempat kerja ataupun ke rapat kerja. Hal itu sangat mempengaruhi tingkat produktivitasnya. Keberanian individu dalam menghadapi resiko menggambarkan sikap yang berani, tangguh, dan bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukannya. Individu yang memiliki Adversity Quotient tinggi, merespon kesulitan secara lebih baik. Maka dari itu resiko dari tindakan yang dilakukannya tidak akan menjadi beban yang berat bagi kehidupannya. Individu dengan Adversity Quotient yang tinggi akan selalu berupaya mengatasi kesulitan dengan langkah maju dan melakukan perbaikan. Orang-orang yang memiliki Adversity Quotient lebih tinggi mampu berkembang dan menjadikan kondisinya lebih baik dari kondisi sebelumnya. Hal tersebut dipengaruhi oleh keinginan untuk maju dan berkembang dari individu yang sangat tinggi. Sehingga individu tersebut akan selalu mencoba meningkatkan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Faktor pembentuk AQ berikutnya adalah ketekunan, ketekunan adalah kemampuan untuk terus berusaha. Individu yang merespon kesulitan sebagai suatu bencana dan bersifat lama maka akan mudah menyerah. Individu yang memiliki tingkat ketekunan yang rendah kurang memiliki motivasi dalam mengerjakan pekerjaannya. Selanjutnya adalah faktor belajar, individu dengan kesadaran dalam hal belajar memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi. Individu dengan tingkat kepercayaan tinggi akan memiliki sifat optimis, sehingga mereka akan percaya terhadap dirinya bahwa ia memiliki potensi di dalam dirinya. Seiring berjalannya waktu dan berbagai kejadian akan berakibat pada terjadinya suatu perubahan. Perubahan kondisi ekonomi, perubahan iklim dan cuaca, kesehatan, pekerjaan, dan lain sebagainya tidak dapat dipungkiri pasti akan terjadi sepanjang hidup. Seorang karyawan harus dapat

berkembang agar tidak kalah dengan kompetitor di bidangnya. Selalu berkembang dimaksudkan bahwa selalu meningkatkan kompetensi yang ia miliki, baik yang berupa hard skill ataupun soft skill. Individu dengan kemampuan adaptasi yang baik akan lebih maju dan berkembang dalam segala aspek kehidupannya. Saat menghadapi kegagalan, seseorang yang ulet mampu bangkit dan mencari terus menerus jalan keluar atas suatu kesulitan yang sedang dihadapinya. Individu dengan tingkat keuletan yang tinggi akan mampu mengkonstruksi langkah atau alternatif yang akan dibuatnya dalam mengatasi permasalahan yang dihadapinya.

Berdasarkan hasil analisis skor kinerja pada karyawan De Chicken di Kota Malang didapatkan hasil bahwa terdapat sebesar 47% atau sebanyak 14 karyawan De Chicken di Kota Malang memiliki tingkat kinerja yang rendah dan 53% atau sebanyak 16 karyawan De Chicken di Kota Malang memiliki tingkat kinerja tinggi. Hal ini diperkuat dengan hasil penghitungan yang telah dilakukan bahwa sebagian besar karyawan De Chicken memiliki tingkat kinerja rendah sebesar 47% dan tingkat kinerja tinggi sebesar 53%. Mangkunegara (2004) mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2014) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor individual, kepemimpinan, tim kerja, sistem organisasi, dan kontekstual atau situasional. Dari hasil wawancara awal yang dilakukan didapatkan informasi bahwa ada beberapa karyawan De Chicken di Kota Malang yang memiliki tingkat kinerja rendah. Hal tersebut diungkapkan langsung oleh manajer De Chicken. Rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Jika seorang karyawan tingkat kinerjanya rendah otomatis dia akan menerima penilaian kerja yang buruk dari atasan. Lebih lanjut lagi jika karyawan tersebut tidak dapat meningkatkan kinerjanya kemungkinan mendapatkan teguran atau sanksi akan semakin besar. Pada karyawan De Chicken yang ada di Kota Malang, beberapa karyawan yang memiliki tingkat kinerja rendah mendapatkan teguran dari manajer juga dari pihak manajemen.

Pada faktor individual, melihat tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi, dan komitmen individu. Beberapa karyawan De Chicken masih kurang memiliki keterampilan dan kompetensi yang baik. Maka dari itu skor yang didapatkan oleh beberapa responden masih terbilang rendah. Selain itu tingkat motivasi dan komitmen karyawan juga masih kurang. Masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin terhadap jam kerja, serta banyak karyawan yang menyelesaikan pekerjaan melebihi waktu yang ditentukan, dan juga ada sebagian karyawan yang sering tidak mengikuti rapat kerja. Faktor selanjutnya adalah kepemimpinan, pada faktor ini melihat kualitas dukungan, bimbingan, dan dorongan yang dilakukan oleh manajer atau team leader. Intensitas pemberian bimbingan yang dilakukan oleh pihak manajemen atau manajer De Chicken masih kurang. Hal tersebut juga dapat mempengaruhi lambatnya peningkatan kinerja yang dimiliki oleh karyawan.

Pemberian bimbingan akan selalu mengarahkan karyawan untuk mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan. Maka dari itu pihak manajemen De Chicken atau manajer harus lebih sering untuk memberikan bimbingan kepada bawahan atau karyawannya. Selain faktor individu dan kepemimpinan, tim kerja juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja yang dimiliki karyawan. Jika dalam satu tim terdapat anggota yang memiliki tingkat kinerja sangat rendah secara otomatis individu tersebut akan mempengaruhi rekan kerjanya dan akan berdampak pada rendahnya produktivitas satu tim. Kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan atau dalam memecahkan permasalahan yang terjadi akan dapat

meningkatkan kinerja sekaligus kompetensi individu. Faktor selanjutnya merupakan sistem organisasi, pada faktor ini lebih melihat pada sistem kerja, budaya kerja, dan fasilitas yang terdapat pada suatu organisasi atau perusahaan. Jika dalam suatu organisasi atau perusahaan masih belum memiliki sistem kerja yang jelas dan terstruktur maka semua pekerjaan yang ada di masing-masing divisi atau bagian akan berjalan kurang baik. Pembagian tugas kerja, tanggung jawab, hubungan kerja, dan lain sebagainya akan berjalan tidak lancar jika dari sistem organisasi atau perusahaannya masih belum jelas.

Yang terakhir adalah faktor kontekstual atau situasional. Pada faktor ini fokus pada tingginya tingkat tekanan serta perubahan lingkungan internal dan eksternal organisasi. Jika didalam suatu organisasi atau perusahaan terdapat tingkat tekanan yang tinggi, anggota atau karyawan yang ada didalamnya akan menerima tekanan dan akhirnya mengalami stres. Dari informasi yang didapatkan pada wawancara awal yang dilakukan, pada periode terakhir ada banyak karyawan yang mengundurkan diri dari De Chicken. Penjelasan lebih lanjut oleh manajer De Chicken mengungkapkan bahwa karyawan yang mengundurkan diri mayoritas dikarenakan kurang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai standar yang ditetapkan oleh pihak manajemen De Chicken.

Berdasarkan hasil analisis korelasi, didapatkan bahwa hipotesis H0 ditolak dan hipotesis H1 diterima, artinya ada hubungan antara Adversity Quotient dengan Kinerja pada karyawan De Chicken di Kota Malang dengan nilai signifikansi 0,014 yaitu $< 0,05$ dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,443 yang termasuk dalam korelasi moderat. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara Adversity Quotient dengan Kinerja adalah hubungan yang dapat dipercaya. Hasil perhitungan korelasi pada penelitian ini sesuai dengan faktor-faktor kinerja yang telah dikemukakan oleh Mangkunegara (2004) yaitu tentang faktor individual, kepemimpinan, tim kerja, sistem organisasi, dan kontekstual atau situasional. Pada penelitian ini, faktor individual merupakan faktor yang saling berhubungan dengan kinerja. Pada faktor individual, keterampilan, kompetensi, motivasi, dan komitmen individu dilihat dan dinilai seberapa besar yang dimilikinya. Sehingga dalam hal ini kinerja yang mempengaruhi sikap dan tingkahlaku pada individu tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Seligman di Metropolitan Life Insurance Company, (Seligman dalam Stoltz, 2000) menemukan bahwa seorang karyawan yang tidak dapat merespon kesulitan dengan baik, kinerjanya kurang bagus, hanya dapat menjual lebih sedikit, dan kurang produktif dibanding dengan karyawan-karyawan yang merespon suatu kesulitan dengan baik. Hal tersebut dikarenakan individu yang merespon permasalahan dengan baik akan lebih dapat membangun rencana yang lebih konstruktif untuk menyelesaikan permasalahannya. Kemampuan daya juang yang ia miliki akan membuatnya memiliki semangat dan motivasi kerja yang tinggi. dengan tingginya motivasi kerja yang dimiliki oleh individu otomatis akan meningkatkan kompetensi dan kemampuannya.

Faktor individual merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Rendahnya tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi, dan komitmen seorang karyawan akan menggambarkan seberapa tangguh ia dalam menghadapi kesulitan atau masalah yang ada di pekerjaannya. Sehingga rendahnya kinerja juga turut memprediksikan tingkat adversitas yang dimiliki karyawan. Pada pembahasan mengenai Adversity Quotient di paparkan bahwa individu dengan tingkat AQ yang tinggi memiliki tingkat ketahanan menghadapi kesulitan yang lebih dibandingkan dengan individu yang memiliki AQ rendah. Berdasarkan pemaparan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Adversity Quotient dan Kinerja adalah variabel-variabel yang saling berhubungan satu sama lain. Berdasar pada

pemaparan yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa Adversity Quotient secara signifikan memiliki hubungan dengan Kinerja pada karyawan De Chicken yang ada di Kota Malang.

4. Simpulan

Kesimpulan yang didapat berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan yaitu: a) karyawan De Chicken di Kota Malang memiliki tingkat Adversity Quotient yang rendah, b) karyawan De Chicken di Kota Malang memiliki tingkat kinerja yang tinggi, c) adanya hubungan yang positif antara Adversity Quotient dan Kinerja pada karyawan De Chicken di Kota Malang. Hubungan yang terjadi antara Adversity Quotient dan kinerja merupakan hubungan yang substansial. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti hal yang lebih kompleks seperti: a) melakukan penelitian mengenai seberapa besar pengaruh Adversity Quotient terhadap Kinerja karyawan, b) menekankan variabel bebas yang mempengaruhi pada subjek penelitian, c) melakukan penelitian dengan menggunakan metode kualitatif agar mendapatkan data yang lebih dalam dan detail.

Daftar Rujukan

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, Cet. Ke-13.
- Armstrong, M. & Baron, A. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Azwar, S. (2007). *Sikap manusia: Teori dan pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2014). *Penyusunan Skala Psikologi (Edisi II)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: pustaka pelajar.
- Azwar, S. (2010). *Tes Prestasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darmawan, D. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Rosta.
- De La Salle Lipa. (2013). *Adversity Quotient and Achievement Motivation Of Selected Third Year And Fourth Year Psychology Students Of De La Salle*. *De La Salle: The Faculty of the Department of Psychology*.
- Fahmi, I. (2013). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Guilford, J. P. (1956). *Fundamental Statistics in Psychology and Education*. New York: McGraw Hill.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Andi.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huijuan, Z. (2009). *The Adversity Quotient And Academic Performance Among College Students At St. Joseph's College Quezon City*. *St. Joseph's College: The Faculty of The Departments of Arts and Sciences*.
- Johnson, M. B. (2005). *Optimism, Adversity, and Performance: Comparing Explanatory Style and AQ*. *San Jose State University: The Faculty of the Department of Psychology*.
- Mangkunegara, A. (2004). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mathis, R. L., & John, H. J. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia/Human Resources Management (Edisi Kesepuluh)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Phoolka, Er. S. & Kaur, N. (2012). *Adversity Quotient: A new paradigm to Explore*. *International Journal of Contemporary Business Studies*. Vol: 3, No: 4.
- Rivai, V. I. & Basri. B (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi (Edisi Kesepuluh)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, S. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono, S. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Stoltz, P. G. (2000). *Adversity Quotient: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Stoltz, P. G. (2005). *Faktor Penting Dalam Meraih Sukses Adversity Quotient: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja*. Semarang: Rajawali Pers.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.