

**HUBUNGAN KINERJA DENGAN *ADVERSITY QUOTIENT*
PADA KARYAWAN *OUTSOURCING* DI PT. ALAMSARI
LESTARI, RIAU**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi Universitas Medan Area*

**OLEH:
MARGARETA DINAWATI SIAHAAN
17.860.0268**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/6/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)17/6/22

SKRIPSI
HUBUNGAN KINERJA DENGAN *ADVERSITY QUOTIENT*
PADA KARYAWAN *OUTSOURCING* DI PT. ALAMSARI
LESTARI, RIAU

dipersiapkan dan disusun oleh

Margareta Dinawati Siahaan
17.860.0268

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal, 29 Maret 2022

Susunan Dewan Penguji

Ketua Sidang

(Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog)

Sekretaris

(M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi)

Pembimbing

(Drs. Mulia Siregar, M.Psi)

Penguji Tamu

(Dr. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal, 29 Maret 2022

Kepala Bagian

(Arif Fachrian S.Psi, M.Psi)

Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Margareta Dinawati Siahaan
NPM : 17.860.0268
Tahun Terdaftar : 2017
Program Studi : Psikologi
Fakultas/Sekolah : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.



Medan, 29 Maret 2022

Margareta Dinawati Siahaan

17.860.0268

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Margareta Dinawati Siahaan
NPM : 17.860.0268
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Tugas Akhir / Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Hubungan Kinerja Dengan *Adversity Quotient* Pada Karyawan *Outsourcing* Di PT. Alamsari Lestrai, Riau.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pertanyaan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 29 Maret 2022

Yang menyatakan



Margareta Dinawati Siahaan

ABSTRAK
HUBUNGAN KINERJA DENGAN *ADVERSITY QUOTIENT*
PADA KARYAWAN *OUTSOURCING* DI PT. ALAMSARI
LESTARI, RIAU

MARGARETA DINAWATI SIAHAAN

17.860.0268

Email: margaretadinawatisiahaan@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan kinerja dengan *adversity quotient* pada karyawan *outsourcing* di PT. Alamsari Lestari, Riau. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 karyawan *outsourcing* dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling*. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik dokumentasi yaitu dokumentasi kinerja dan teknik skala yaitu skala *adversity quotient*. Analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment* ($r_{xy} = 0,512$ dengan $p = 0,000 < 0,010$), artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara kinerja dengan *adversity quotient* pada karyawan *outsourcing* di PT. Alamsari Lestari, Riau, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kinerja karyawan *outsourcing* maka semakin tinggi *adversity quotient* nya. Sebaliknya semakin rendah kinerja karyawan *outsourcing* maka semakin rendah *adversity quotient* nya. Kinerja dalam penelitian ini karyawan *outsourcing* di PT. Alamsari Lestari, Riau tergolong tinggi karena (mean empirik = 82,69). Dan *adversity quotient* juga tergolong tinggi, karena (mean empirik = 81,07 > mean hipotetik = 75 dimana selesihnya melebihi bilangan SD = 7,992). Adapun koefisien determinasi dari korelasi tersebut sebesar BE% = 0,262% artinya kinerja memberikan sumbangan efektif terhadap *adversity quotient*. Berdasarkan analisis data, maka hipotesis dinyatakan diterima.

Kata kunci : Kinerja, *Adversity Quotient*, Karyawan *Outsourcing*

ABSTRACT
CORRELATION OF PERFORMANCE WITH ADVERSITY
QUOTIENT IN OUTSOURCING EMPLOYEES AT PT.
ALAMSARI LESTARI, RIAU

MARGARETA DINAWATI SIAHAAN

17.860.0268

Email: margaretadinawatisiahaan@gmail.com

This study aims to see the relationship between performance and adversity quotient on outsourced employees at PT. Alamsari Lestari, Riau. The method used in this study is a quantitative method with a correlational approach. The sample in this study amounted to 75 outsourced employees with a sampling technique using random sampling. Sampling was carried out using documentation techniques, namely performance documentation and scale techniques, namely the adversity quotient scale. Data analysis used the product moment correlation technique ($r_{xy} = 0.512$ with $p = 0.000 < 0.010$), meaning that there is a positive and significant relationship between performance and the adversity quotient of outsourcing employees at PT. Alamsari Lestari, Riau, which shows that the higher the performance of outsourced employees, the higher the adversity quotient. On the other hand, the lower the outsourcing employee's performance, the lower the adversity quotient. Performance in this study outsourcing employees at PT. Alamsari Lestari, Riau is classified as high because (empirical mean = 82.69). And the adversity quotient is also high, because (empirical mean = 81.07 > hypothetical mean = 75 where the difference exceeds $SD = 7.992$). The coefficient of determination of the correlation is $BE\% = 0.262\%$, meaning that performance contributes effectively to the adversity quotient. Based on data analysis, the hypothesis is declared accepted.

Keywords: Performance, Adversity Quotient, Outsourcing Employees

KATA PENGANTAR

S'gala puji dan syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Kinerja Dengan *Adversity Quotient* Pada Karyawan *Outsourcing* Di PT. Alamsari Lestari, Riau”

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng.Msc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Hasanuddin, Ph. D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Drs. Mulia Siregar, M.Psi selaku dosen pembimbing, yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku ketua sidang, yang sudah meringankan waktunya untuk hadir dan memberikan saran terbaik bagi penulisan skripsi ini.

6. Ibu Dr. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi selaku pembeding, yang sudah meringankan waktunya untuk hadir dan memberikan saran terbaik bagi penulisan skripsi ini.
7. Bapak M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris, yang sudah meringankan waktunya untuk hadir dan menjadi notulen.
8. Bapak Arif Fachrian S.Psi, M.Psi selaku ketua jurusan Psikologi Industri Organisasi, yang telah memberikan motivasi dan semangatnya serta selalu memberikan informasi mengenai proses penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat semasa perkuliahan, bimbingan, pembinaan dan memotivasi peneliti agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh staf pegawai fakultas Psikologi Universitas Medan Area, yang telah membantu peneliti dalam urusan administrasi serta memberikan perkembangan informasi berupa jadwal di dalam pelaksanaan setiap acara kegiatan atau aktivitas di dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Bapak pimpinan PT. Alamsari Lestari, Riau dan bagian karyawan *outsourcing* dan semua staff, yang telah mengizinkan peneliti untuk melaksanakan penelitian dan telah membantu dalam pengerjaan skripsi ini.
12. Kepada J. Siahaan dan D. Br. Butar-butar, yang selalu memberikan dukungan dan motivasi untuk menyelesaikan studi S1 ini.
13. Kepada abangda Alexander Dionisius Siahaan S.P, Johanes Afrianto Siahaan S.Psi dan edak Frisdani Br. Simatupang S.P, yang selalu

bertanya dan memberikan dukungannya supaya saya giat dalam mengerjakan skripsi ini.

14. Kepada adik-adikku Agustinus Roy Martin S, Markus Tua Pandapotan S, Blasius Benget S, yang selalu mendengarkan keluh kesah, semoga kalian mendapatkan prestasi-prestasi dan gelar S1 dengan cepat, agar dapat membanggakan orang tua.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari harapan kesempurnaan, karena masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun selalu peneliti nantikan dari pihak manapun dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat terutama bagi pembaca.

Medan, 29 Maret 2022

Peneliti

Margareta Dinawati Siahaan

17.860.0268

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|-------------|
| LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI..... | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI..... | iii |
| TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS | iii |
| MOTO | iv |
| PERSEMBAHAN..... | v |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| DAFTAR TABEL..... | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| ABSTRAK | xvi |
| ABSTRACT | xvii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 8 |
| C. Batasan Masalah | 9 |
| D. Rumusan Masalah | 9 |
| E. Tujuan Penelitian..... | 9 |
| F. Manfaat Penelitian..... | 9 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 11 |
| A. <i>Adversity Quotient</i> (AQ)..... | 11 |
| 1. Pengertian <i>Adversity Quotient</i> (AQ) | 11 |
| 2. Dimensi <i>Adversity Quotient</i> (AQ)..... | 13 |

| | | |
|----------------|--|-----------|
| 3. | Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi <i>Adversity Quotient</i> (AQ) | 16 |
| 4. | Tingkatan dalam <i>Adversity Quotient</i> (AQ) | 18 |
| B. | Kinerja | 20 |
| 1. | Pengertian Kinerja | 20 |
| 2. | Tujuan Kinerja | 24 |
| 3. | Manfaat Kinerja | 25 |
| 4. | Ciri - Ciri Umum Kinerja | 27 |
| 5. | Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 30 |
| C. | <i>Outsourcing</i> | 32 |
| 1. | Pengertian <i>Outsourcing</i> | 32 |
| 2. | Pekerja <i>Outsourcing</i> | 35 |
| D. | Hubungan Antara Kinerja Dengan <i>Adversity Quotient</i> (AQ) | 37 |
| E. | Kerangka Konseptual | 40 |
| F. | Hipotesis | 40 |
| BAB III | METODE PENELITIAN | 41 |
| A. | Tipe Penelitian | 41 |
| B. | Identifikasi Variabel Penelitian | 41 |
| C. | Definisi Operasional Variabel Penelitian | 42 |
| 1. | <i>Adversity Quotient</i> | 42 |
| 2. | Kinerja | 42 |
| D. | Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel | 43 |
| 1. | Populasi | 43 |
| 2. | Sampel | 43 |
| 3. | Teknik Pengambilan Sampel | 44 |
| E. | Metode Pengumpulan Data | 44 |
| 1. | Teknik Dokumentasi | 44 |

| | |
|---|-----------|
| 2. Teknik Skala..... | 46 |
| F. Validitas dan Reliabilitas..... | 47 |
| 1. Uji Validitas | 48 |
| 2. Uji Reliabilitas..... | 49 |
| G. Metode Analisis Data | 49 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 51 |
| A. Orientasi Kancan Penelitian | 51 |
| B. Persiapan Penelitian..... | 52 |
| 1. Persiapan Administrasi..... | 52 |
| 2. Persiapan Alat Ukur | 53 |
| C. Uji Validitas dan Uji Reabilitas..... | 54 |
| 1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas <i>Adversity Quotient</i> | 54 |
| D. Pelaksanaan Penelitian..... | 55 |
| E. Analisis Data dan Hasil Penelitian..... | 56 |
| 1. Uji Asumsi..... | 56 |
| 2. Hasil Perhitungan Analisis Data..... | 58 |
| 3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik | 59 |
| F. Pembahasan | 61 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN | 65 |
| A. Simpulan..... | 65 |
| B. Saran | 66 |
| DAFTAR PUSTAKA | 69 |
| LAMPIRAN..... | 71 |

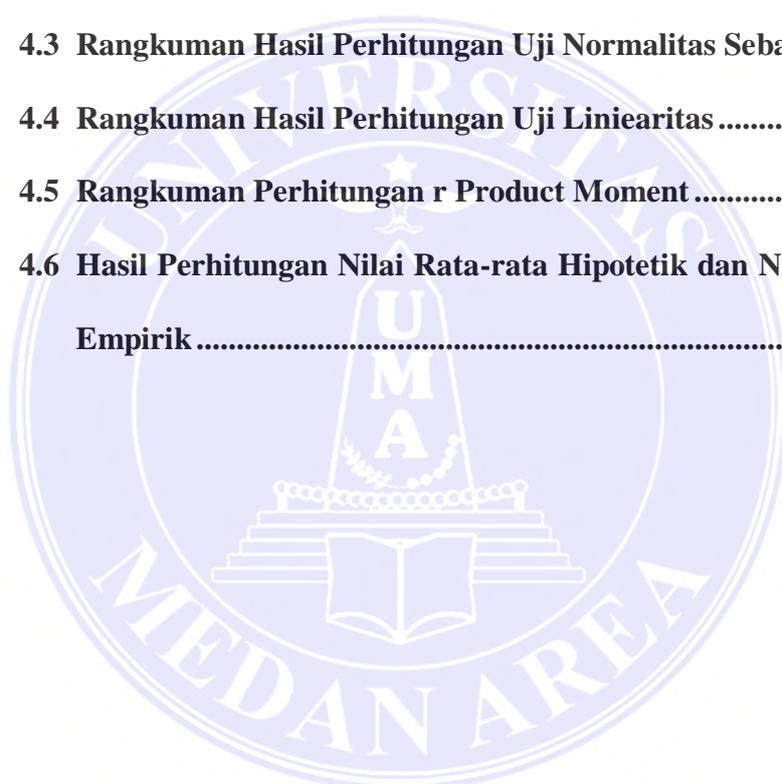
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual40



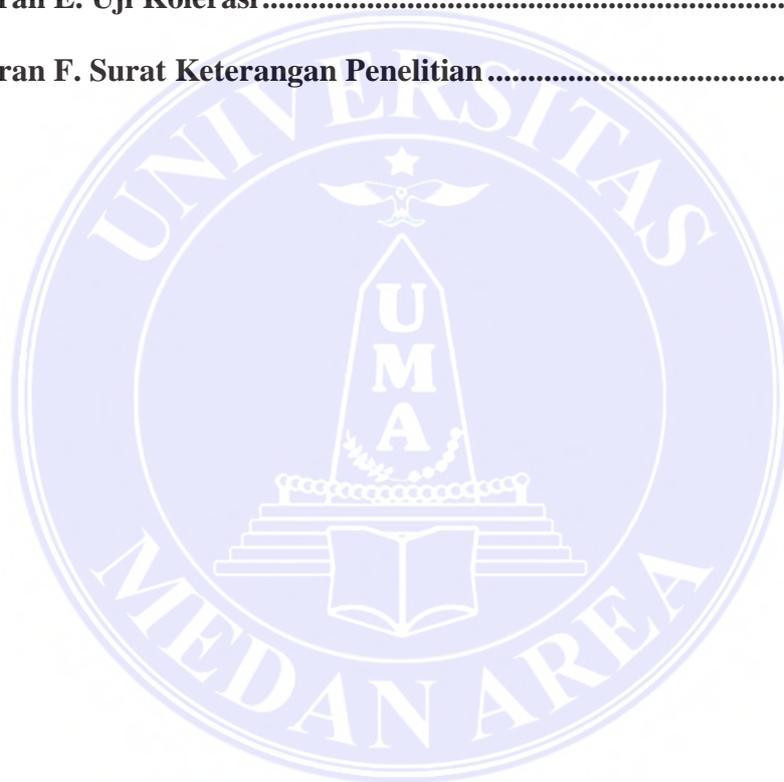
DAFTAR TABEL

| | |
|--|-----------|
| Tabel 4.1 Distribusi Penyebaran Butir-butir Skala Adversity Quotient Sebelum Uji Coba | 55 |
| Tabel 4.2 Distribusi Penyebaran Butir-butir Skala Adversity Quotient Setelah Uji Coba..... | 56 |
| Tabel 4.3 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran | 58 |
| Tabel 4.4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas | 60 |
| Tabel 4.5 Rangkuman Perhitungan r Product Moment | 61 |
| Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik | 62 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----------|
| Lampiran A. Skala Adversity Quotient | 73 |
| Lampiran B. Data Dokumentasi Kinerja..... | 79 |
| Lampiran C. Uji Validitas dan Reabilitas | 82 |
| Lampiran D. Uji Normalitas dan Uji Linearitas..... | 87 |
| Lampiran E. Uji Kolerasi | 91 |
| Lampiran F. Surat Keterangan Penelitian | 93 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dengan terus-menerus dengan tujuan untuk mencapai keuntungan atau laba, dimana setiap perusahaan dibuat berdasarkan peraturan dan memiliki kekuatan hukum. Hukum perusahaan lahir dari lapangan hukum perdata atau Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KHUD). Menurut pasal 1 huruf b UU Nomor 3 tahun 1982, perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang bersifat tetap dan terus menerus didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Republik Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan atau laba. Soekardono (dalam Suhartana, 2016) menambahkan bahwa perusahaan adalah salah satu pengertian ekonomi yang juga masuk kedalam lapangan hukum perdata, khususnya hukum dagang.

Pada saat ini banyak perusahaan memperoleh keuntungan atau laba dengan memanfaatkan sumber daya manusia (karyawan). Sumber daya manusia terdiri dari karyawan-karyawan yang bekerja berdasarkan keahlian yang dimiliki dan bekerja dibidang atau departemen yang sesuai dengan keahlian masing-masing oleh Sembiring (2010). Karyawan merupakan aset utama dalam setiap perusahaan karena fungsi dan peran mereka sangat menentukan berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan perusahaan. Dimana, perusahaan dan karyawan terikat dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan

kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja oleh (Jehani, 2019).

Penggunaan *outsourcing* adalah salah satu model pemanfaatan sumber daya manusia. Belakangan ini banyak perusahaan yang menggunakan *outsourcing*, salah satunya adalah perusahaan PT. Alamsari Lestari, Riau. PT. Alamsari Lestari, Riau adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan logistik dan industri berbasis perkebunan sawit. PT. Alamsari Lestari, Riau terdapat beberapa karyawan *outsourcing* yang menjadi fokus penelitian ini dengan masing-masing memiliki bagiannya tersendiri.

Menurut Libertus Jehani dalam Ronald Saija (2019) *outsourcing* merupakan bentuk penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan tersebut. Husni (2003) menjelaskan *outsourcing* dalam bidang ketenagakerjaan dipandang sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Anggraini (2016) menambahkan bahwa *outsourcing* adalah kegiatan menyerahkan sebagian pelaksanaan aktivitas tertentu kepada pihak lain berdasarkan perjanjian tertentu, perjanjian ini dilakukan dengan cara penandatanganan atau seringkali diperjelasnya dengan sistem kontrak.

Manfaat yang diperoleh perusahaan dengan menerapkan pelaksanaan perjanjian kerja sistem *outsourcing* adalah fokus pada kompetensi utama, penghematan dan pengendalian biaya operasional, memanfaatkan kompetensi vendor *outsourcing*, perusahaan menjadi lebih gesit dalam merespon pasar,

mengurangi risiko dan meningkatkan efisiensi dan perbaikan pada pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya non-core oleh Husni (2003). Hal ini merupakan salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk melakukan upaya efisiensi biaya (Cost of Production). Namun disisi lain karyawan *outsourcing* memerlukan *adversity quotient* atau daya juang untuk menghadapi beban kerja dari perusahaan.

Menurut (Stoltz, 2000) *adversity quotient* merupakan kemampuan seseorang untuk bertahan menghadapi kesulitan dan mampu menghadapi kesulitan tersebut serta mampu melampaui harapan-harapan atas kinerja dan potensinya.

Nashori (2007) menjelaskan bahwa *adversity quotient* merupakan kemampuan seseorang dalam menggunakan kecerdasannya untuk mengarahkan, mengubah cara berpikir dan tindakannya ketika menghadapi hambatan dan kesulitan yang bisa menyengsarakan dirinya.

Stoltz (2000) menambahkan bahwa *adversity quotient* menjadi tolak ukur resiliensi dan kemampuan bertahan individu dalam menghadapi perubahan konstan, berbagai tekanan dan kesulitan. Dikatakan juga *adversity quotient* berakar pada bagaimana kita merasakan dan menghubungkan dengan tantangan-tantangan.

Dalam memperoleh kesuksesan seseorang harus memiliki daya juang yang tinggi untuk memperoleh hasil yang maksimal. Ketangguhan karyawan *outsourcing* diperlukan untuk dapat mengatasi dan menaklukan tantangan tersebut. Ketangguhan inilah yang disebut dengan *Adversity Quotient* (AQ). Konsep ini muncul dikarenakan konsep IQ (*Intelligence quotient*) yang

menggambarkan tingkat kecerdasan individu dan EQ (*Emotional quotient*) yang menggambarkan aspek afektif dan keefektifan dalam berinteraksi dengan orang lain Goleman (dalam Stoltz, 2000) dianggap kurang dapat memprediksi keberhasilan seseorang.

Disaat pra penelitian terlihat beberapa fenomena yaitu pada beberapa tahun terakhir ini pemberian gaji karyawan dicicil oleh perusahaan yang seharusnya penuh, pemberian upah lembur dibayar setengah dari biasanya, karyawan masih tetap bekerja pada hari-hari libur resmi dengan alasan perusahaan untuk mengejar target, belum berhak mendapatkan bonus bulanan, insentif dan hak cuti. Hal tersebut berakibat pada kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang disiplin kerja contohnya datang tidak tepat waktu ini dilihat dari absen daftar hadir karyawan, bermalas-malasan ketika tidak diawasi atasan, kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya contohnya menunda-nunda pekerjaan ini dibuktikan dengan masih banyak pekerjaan yang tertumpuk dan masih belum terselesaikan, kurangnya kerjasama antar sesama karyawan contohnya sering terjadi miss komunikasi yang mengakibatkan percecokkan kecil.

Seperti kutipan yang di peroleh dari salah satu karyawan *outsourcing* di PT. Alamsari Lestari, Riau mengungkapkan peneliti mengenai aktivitas bekerja yang dilakukan setiap harinya sebagai berikut:

Karyawan *outsourcing* AN: “ *Kami setiap hari datang pagi pulang sore dek, belum lagi kalau lembur. Harus tetap bekerja dek, mau lelah atau sedang tidak enak badan harus tetap bekerja. Karena banyaknya target yang di kerjakan menentukan kehidupan kami selanjutnya.*”

(Wawancara tanggal 15 Oktober 2020).

Karyawan *outsourcing* EP: "Kadang bingung sih dek, pekerjaan yang kami kerjakan lebih berat, tanggung jawab kami juga berat dari pada mereka yang pegawai yang sudah tetap. Belum lagi mereka mendapatkan gaji yang lebih besar, tunjangan, dan fasilitas dari perusahaan. Belum lagi buat kedepannya kami masih dipekerjakan atau tidak oleh perusahaan."
(Wawancara tanggal 15 Oktober 2020).

Stoltz (2005) menjelaskan bagaimana individu berhadapan dengan hambatan dan kesulitan yang dihadapi sehingga mampu berfungsi secara penuh dalam kehidupan. Konsep ini disebut Stoltz sebagai *adversity quotient*. Leman (2007) *adversity quotient* merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menghadapi masalah. *Adversity* juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketidakbahagiaan, kesulitan, atau ketidakberuntungan (Handaru dkk., 2015).

Kecerdasan dalam menghadapi kesulitan (*adversity quotient*) terwujud dalam tiga bentuk, pertama kecerdasan dalam menghadapi kesulitan (*adversity quotient*) ialah suatu kerangka kerja konseptual yang baru untuk suatu ukuran untuk mengetahui respon terhadap kesulitan, kedua kecerdasan menghadapi kesulitan (*adversity quotient*) ialah ilmiah untuk memperbaiki respon terhadap kesulitan, yang ketiga kecerdasan menghadapi kesulitan (*adversity quotient*) ialah serangkaian peralatan yang memiliki dasar memahami dan meningkatkan semua segi kesuksesan (Stoltz, 2000). Untuk mencapai kesuksesan harus menciptakan perubahan, harus memiliki keuletan dalam menghadapi dan mengatasi setiap kesulitan serta mampu mengembangkan AQ yang cukup tinggi.

Menurut Stoltz (2000) *adversity quotient* akan dapat memberitahukan seberapa baik seseorang dapat bertahan dan mampu mengatasi kesulitan, *adversity quotient* juga dapat meramalkan siapa saja yang dapat bertahan dengan kesulitan

atau siapa saja yang akan hancur, serta dapat meramalkan siapa saja yang dapat melebihi harapan dari *performance* dan potensinya dan siapa saja yang akan gagal, memprediksikan siapa yang akan menyerah dan siapa yang akan menang.

Menurut Stoltz (2000) salah satu yang menjadi faktor dari *adversity quotient* adalah kinerja. Dimana kinerja (*Performance*), keinginan untuk menyelesaikan sesuatu, melaksanakan sesuatu, memberikan kontribusi terhadap pembentukan sikap kerja, memiliki kepercayaan diri, membuat atribusi yang positif, menggambarkan suatu karakter, bertanggung jawab, tidak mudah menyerah serta dapat bertahan.

Sinambela (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan yang menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan menurut Withmore (dalam Sinambela, 2016) kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Schermerhorn (dalam Sinambela, 2016) menambahkan bahwa kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi.

Selanjutnya Hersey dan Blanchard (dalam Sinambela, 2016) menjelaskan bahwa kinerja diartikan sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Prawirosentono (dalam Sinambela, 2016) menambahkan bahwa kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, karenanya jika kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan.

Uraian diatas menggambarkan bahwa karyawan *outsourcing* di PT. Alamsari Lestari, Riau berada pada kondisi sulit dimana mereka harus menghadapi rintangan. *Adversity Quotient* yang memadai akan membantu karyawan *outsourcing* dalam menghadapi berbagai kondisi sulit sehingga tidak mudah menyerah dalam menghadapinya dan hal itu membutuhkan kinerja dimana karyawan *outsourcing* yang mudah menyerah akan begitu saja tidak peduli dengan pencapaian kinerja mereka karena kesulitan-kesulitan yang ditemui dalam pekerjaan tidak membuat karyawan *outsourcing* tertantang untuk memahaminya tetapi justru menyerah, motivasi atau dorongan untuk menghasilkan kinerja yang baik memiliki peranan yang sangat penting untuk karyawan *outsourcing*. Karena karyawan *outsourcing* memiliki dorongan untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik akan cenderung menuntut dirinya berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan yang diinginkan terutama agar mendapatkan posisi yang tetap di perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneli hubungan kinerja dengan *adversity quotient* pada karyawan *outsourcing* di PT. Alamsari Lestari, Riau, karena masih memiliki masalah terkait kinerja dan *adversity quotient*. Adapun judul dalam penelitian ini hubungan kinerja dengan *adversity quotient* pada karyawan *outsourcing* di PT. Alamsari Lestari, Riau

B. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti ingin meneliti tentang, hubungan antara kinerja dengan *adversity quotient* pada karyawan *outsourcing* di PT. Alamsari Lestari, Riau. Stoltz (2005) menjelaskan bagaimana individu berhadapan dengan hambatan dan kesulitan yang dihadapi sehingga mampu berfungsi secara penuh dalam kehidupan. Konsep ini disebut Stoltz sebagai *adversity quotient*. *Adversity quotient* merupakan kemampuan seseorang untuk bertahan menghadapi kesulitan dan mampu menghadapi kesulitan tersebut serta mampu melampaui harapan-harapan atas kinerja dan potensinya (Stoltz, 2000).

Menurut Sinambela (2016) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan yang menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Fenomena yang terkait sesuai teori kinerja adalah karyawan *outsourcing* tetap bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan walaupun cenderung mengulur waktu. Walaupun banyak kesulitan dan tuntutan yang mereka dapatkan dari atasan atau perusahaan itu sendiri. Hingga akhirnya mereka mampu melewati semua rintangan dan mendapatkan tujuan yang ingin mereka capai selama bekerja di perusahaan. Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti “hubungan kinerja dengan *adversity quotient* pada karyawan *outsourcing* di PT. Alamsari Lestari, Riau.

C. Batasan Masalah

Adapun dalam sebuah penelitian, masalah yang akan diteliti perlu dibatasi agar sebuah penelitian menjadi lebih berfokus dan diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien.

Penelitian ini dibatasi pada masalah kinerja dan *adversity quotient* pada karyawan *outsourcing* di PT. Alamsari Lestari, Riau.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat di rumuskan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan kinerja dengan *adversity quotient* pada karyawan *outsourcing* di PT. Alamsari Lestari, Riau?”

E. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini pada dasarnya mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui hubungan kinerja dengan *adversity quotient* pada karyawan *outsourcing* di PT. Alamsari Lestari, Riau.

F. Manfaat Penelitian

Sebuah penelitian ilmiah, selain harus memiliki tujuan, maka hendaknya dapat memberikan manfaat yang berarti, baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis peneliti berharap penelitian ini memberikan sumbangan positif bagi khasanah Psikologi Industri dan Organisasi akan pentingnya mengembangkan kinerja dan *adversity quotient* pada karyawan

outsourcing. Selain itu diharapkan penelitian ini dapat menambah bahan pustaka dan menjadi bahan masukan atau referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya pada masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian dapat berguna sebagai masukan bagi karyawan *outsourcing* tentang kinerja dan *adversity quotient*, sehingga dapat dimanfaatkan sebagai pengembangan diri karyawan *outsourcing* di PT. Alamsari Lestari, Riau.
- b. Penelitian dapat memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan-kebijakan lebih lanjut dan dapat memperkaya khasanah dunia kerja melalui informasi yang diperoleh dari lapangan sehingga akhirnya akan menghasilkan karyawan yang kompetitif.
- c. Penelitian ini bagi pendidikan berguna sebagai ilmu pengetahuan atau bacaan untuk teman-teman peneliti selanjutnya.
- d. Penelitian ini bagi penulis berguna untuk memperluas wawasan dan pengetahuan penulis tentang hubungan kinerja dengan *adversity quotient*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Adversity Quotient* (AQ)

1. Pengertian *Adversity Quotient* (AQ)

Stoltz (2005) menjelaskan bagaimana individu berhadapan dengan hambatan dan kesulitan yang dihadapi sehingga mampu berfungsi secara penuh dalam kehidupan. Konsep ini disebut Stoltz sebagai *adversity quotient*. Menurut Leman (2007) *adversity quotient* merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menghadapi masalah. *Adversity* juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketidakbahagiaan, kesulitan, atau ketidakberuntungan (Handaru dkk., 2015). Sedangkan *quotient* menurut kamus bahasa Inggris adalah derajat jumlah dari kualitas spesifik/karakteristik atau dengan kata lain yaitu mengukur kemampuan seseorang.

Hidup ini menurut Stoltz (2000) diibaratkan seperti mendaki gunung, kepuasan akan dicapai melalui usaha yang tidak kenal lelah untuk terus mendaki, meskipun kadang-kadang langkah yang ditapakkan terasa sedikit lebih lambat dan menyakitkan. Disisi lain, ketika dihadapkan pada tantangan-tantangan hidup, kebanyakan orang berhenti berusaha sebelum tenaga dan batas kemampuan mereka benar-benar teruji. Namun yang perlu diketahui bahwa, setiap kesulitan merupakan tantangan, setiap tantangan merupakan suatu peluang, dan setiap peluang harus disambut. Perubahan merupakan bagian dari suatu perjalanan yang harus diterima dengan baik. Kemampuan seseorang dalam mengatasi setiap kesulitan disebut dengan *adversity quotient* (Stoltz, 2000).

Adversity quotient merupakan kemampuan seseorang untuk bertahan menghadapi kesulitan dan mampu menghadapi kesulitan tersebut, serta mampu melampaui harapan-harapan atas kinerja dan potensinya (Stoltz, 2000). Sejalan dengan yang dikatakan Nashori (2007) bahwa *adversity quotient* merupakan kemampuan seseorang dalam menggunakan kecerdasannya untuk mengarahkan, mengubah cara berpikir dan tindakannya ketika menghadapi hambatan dan kesulitan yang bisa menyengsarakan dirinya. Dikatakan juga *adversity quotient* berakar pada bagaimana kita merasakan dan menghubungkan dengan tantangan-tantangan. Stoltz (2000) menambahkan bahwa *adversity quotient* menjadi tolak ukur resiliensi dan kemampuan bertahan individu dalam menghadapi perubahan konstan, berbagai tekanan, dan kesulitan.

Kecerdasan dalam menghadapi kesulitan (*adversity quotient*) terwujud dalam tiga bentuk, pertama kecerdasan dalam menghadapi kesulitan (*adversity quotient*) ialah suatu kerangka kerja konseptual yang baru untuk suatu ukuran untuk mengetahui respon terhadap kesulitan, kedua kecerdasan menghadapi kesulitan (*adversity quotient*) ialah ilmiah untuk memperbaiki respon terhadap kesulitan, yang ketiga kecerdasan menghadapi kesulitan (*adversity quotient*) ialah serangkaian peralatan yang memiliki dasar memahami dan meningkatkan semua segi kesuksesan (Stoltz, 2000). Untuk mencapai kesuksesan harus menciptakan perubahan, harus memiliki keuletan dalam menghadapi dan mengatasi setiap kesulitan serta mampu mengembangkan AQ yang cukup tinggi. Karena AQ merupakan tanah yang kaya akan zat hara, faktor kunci yang penting bagi kesuksesan. AQ juga merupakan faktor yang dapat menentukan bagaimana, jadi

atau tidaknya, dan sejauh mana sikap, kemampuan, dan kinerja terwujud di dunia. Seperti komposisi tanah dikebun, AQ dapat diperkaya dan diperkuat. Disisi lain, (Stoltz, 2005) menyimpulkan bahwa *adversity quotient* dapat menggambarkan kinerja, motivasi, kreativitas, pemberdayaan, produktivitas, pengetahuan, harapan, dan kebahagiaan individu dalam mencapai kesuksesan.

Menurut Stoltz (2000) *adversity quotient* (AQ) memiliki empat dimensi yaitu *Control*, *Origin-ownership*, *Reach*, dan *Endurance*. Dimensi tersebut menjelaskan mengenai bagaimana respon yang digunakan setiap individu untuk menjelaskan setiap kesulitan yang dialami. Dari keempat dimensi tersebut maka dapat dilihat tingkatan-tingkatan atau kategori-kategori respon dalam menghadapi setiap kesulitan yang ada.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *adversity quotient* adalah kecerdasan yang dimiliki seseorang dalam berfikir, mengelola, dan mengendalikan tindakan dalam bentuk kognitif dan perilaku serta kesuksesan seseorang terhadap tantangan dan kesulitan hidup untuk terus berjuang dengan gigih sampai mencapai impian dan kesuksesan yang diinginkan.

2. Dimensi *Adversity Quotient* (AQ)

Menurut Stoltz (2000) *Adversity quotient* memiliki empat dimensi pokok yaitu:

a. *Control* (kendali)

C adalah singkatan dari "*Control* " atau kendali. Kendali berhubungan dengan seberapa besar orang mampu mempengaruhi dan mengendalikan kesulitan-kesulitan yang dihadapinya serta sejauh

mana individu merasakan ikut berperan dalam peristiwa yang menimbulkan kesulitan. Dalam hal ini semakin besar kendali yang dilakukan oleh individu maka semakin besar kemungkinan seseorang untuk dapat bertahan menghadapi kesulitan dan tetap teguh untuk mencari penyelesaian atas kesulitan yang dihadapinya. Demikian sebaliknya, jika semakin rendah kendali yang dilakukan individu, akibatnya seseorang menjadi tidak berdaya dalam menghadapi kesulitan dan mudah menyerah.

b. *Origin* dan *Ownership* (asal-usul dan pengakuan)

Origin (asal-usul) dan *Ownership* (pengakuan). *Origin* berhubungan dengan bagaimana seseorang memandang sumber masalah yang ada. Serta sejauh mana seseorang dalam memperlakukan dirinya ketika mendapati bahwa kesalahan tersebut berasal dari dirinya, sebaliknya bagaimana sejauh mana memperlakukan orang lain atau lingkungan yang menjadi sumber kesulitan atau kegagalan seseorang. Pada rasa bersalah yang tepat akan membuat seseorang untuk bertindak sedangkan rasa bersalah yang terlampau besar akan menciptakan kelumpuhan. Sedangkan *Ownership* berhubungan dengan sejauh mana seseorang mengakui sebab-akibat kesulitan dan kesediaan seseorang untuk bertanggung jawab atas kesalahan atau kegagalan tersebut.

c. *Reach* (jangkauan)

Reach atau jangkauan, berhubungan dengan bagaimana kesulitan akan menjangkau bagian-bagian lain dalam kehidupan seseorang. Dimana semakin besar jangkauan seseorang maka semakin besar kemungkinan seseorang membatasi jangkauan masalahnya dalam pekerjaan dan kehidupannya begitupun. Sebaliknya membatasi jangkauan kesulitan akan memungkinkan seseorang untuk berpikir jernih dan mengambil tindakan dalam pekerjaan dan kehidupannya.

d. *Endurance* (daya tahan)

Endurance atau daya tahan, berhubungan dengan bagaimana penilaian situasi yang baik atau yang buruk. Seseorang yang mempunyai daya tahan tinggi akan memiliki harapan dan sikap optimis dalam mengatasi kesulitan atau tantangan yang dihadapi baik dalam bidang pekerjaan atau kehidupannya. Dimana semakin tinggi daya tahan yang dimiliki individu, maka semakin besar kemungkinan seseorang dalam memandang kesuksesan sebagai sesuatu hal yang bersifat sementara. Sebaliknya seseorang yang memiliki daya tahan yang rendah akan menganggap bahwa kesulitan yang dihadapi adalah yang bersifat abadi serta sulit untuk diperbaiki.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dimensi *adversity quotient* terdiri dari *control* (pengendalian), *Origin-Ownership* (asal-usul dan pengakuan), *Reach* (jangkauan) dan *Endurance* (daya tahan).

3. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi *Adversity Quotient* (AQ)

Faktor-faktor yang mempengaruhi *adversity quotient* menurut Stoltz (2000) yaitu:

a. Bakat

Yaitu kemampuan dan kecerdasan seseorang dalam menghadapi suatu kondisi yang tidak menguntungkan bagi dirinya salah satunya dipengaruhi oleh bakat. Bakat menggambarkan keterampilan, kompetensi dan pengetahuan individu.

b. Kecerdasan

Bentuk-bentuk kecerdasan kini dipilah menjadi beberapa bidang yang sering disebut sebagai *multiple intelligence*. Stoltz (2000) menjelaskan bahwa ada tujuh bentuk kecerdasan, yaitu linguistik, kinestik, spasial, logika, matematis, musik, interpersonal dan intrapersonal.

c. Kesehatan fisik dan mental

Hal ini dapat mempengaruhi kemampuan individu dalam mencapai kesuksesan. Jika kesehatan fisik dan mental buruk maka akan menjadi suatu hambatan dalam pencapaian. Sebaliknya, jika kesehatan fisik dan mental baik akan membantu pencapaian kesuksesan individu.

d. Karakter

Karakter merupakan bagian yang penting bagi kita untuk meraih kesuksesan dan hidup berdampingan secara damai. Satterfield dan Seligman (dalam Stoltz, 2000) menambahkan bahwa individu yang merespon kesulitan secara lebih optimis dapat bersikap lebih agresif dan lebih banyak resiko sedangkan reaksi pesimis terhadap kesulitan menimbulkan lebih banyak sikap pasif dalam kehidupan sehari-hari.

e. Keyakinan

Keyakinan mempengaruhi seseorang dalam menghadapi suatu masalah serta membantu seseorang dalam mencapai tujuan.

f. Genetika

Hasil riset menunjukkan genetika memiliki kemungkinan yang sangat mendasari perilaku individu. Yang paling terkenal adalah kajian tentang ratusan anak kembar identik yang tinggal terpisah sejak lahir dan dibesarkan di lingkungan berbeda. Saat mereka dewasa, ternyata ditemukan kemiripan-kemiripan dalam perilaku mereka.

g. Pendidikan

Pendidikan individu dapat mempengaruhi kecerdasan, pembentukan kebiasaan, perkembangan watak, keterampilan dan kinerja yang dihasilkan. Salah satu sarana dalam pembentukan sikap dan perilaku adalah melalui pendidikan.

h. Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi menggambarkan kemauan, antusiasme, gairah, dorongan, ambisi serta semangat yang bernyala.

i. Kinerja

Merujuk pada bagian diri individu yang mudah terlihat oleh orang lain. Individu dengan cepat bisa melihat hasil kerja seseorang. Bagian ini merupakan paling mencolok, inilah yang paling dievaluasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada begitu banyak hal yang dapat mempengaruhi *adversity quotient* yaitu bakat, kecerdasan, kesehatan fisik dan mental, karakter, keyakinan, genetika, pendidikan, motivasi berprestasi serta kinerja.

4. Tingkatan dalam *Adversity Quotient* (AQ)

Di Dalam merespon suatu kesulitan terdapat tiga kelompok tingkatan daya tahan seseorang ditinjau dari tingkat kemampuannya (Stoltz, 2000) adalah :

a. *Quitters*

Quitters, adalah orang yang berhenti dan memilih untuk keluar, menghindari kewajiban, mundur dan berhenti apabila menghadapi sebuah kesulitan. Mereka yang berhenti (*Quitters*), individu jenis ini berhenti di tengah proses pendakian, mudah untuk menyerah. Individu dengan tipe seperti ini akan banyak kehilangan kesempatan berharga dalam kehidupan. Pada hirarki kebutuhan Maslow, *Quitters* berada pada tingkat paling bawah yaitu kebutuhan fisiologis.

b. *Campers*

Campers atau *satisficer* (dari kata *satisfied* = puas dan *suffice* = mencukupi). Golongan ini puas dengan mencukupkan diri dan tidak mau mengembangkan diri. *Campers* atau sipendaki tidak tinggi kapasitasnya untuk perubahan karena terdorong oleh ketakutan dan hanya mencari keamanan dan rasa kenyamanan. *Campers* setidaknya telah melangkah dan menanggapi tantangan, tetapi setelah mencapai tahap tertentu, *campers* berhenti meskipun masih ada kesempatan untuk berkembang lagi. Pada hirarki kebutuhan Maslow, *Campers* berada pada tingkat kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman.

c. *Climbers*

Climbers atau sipendaki adalah individu yang melakukan usaha sepanjang hidupnya. Tanpa menghiraukan latar belakang, keuntungan, kerugian, nasib baik maupun buruk, individu dengan tipe ini akan terus berusaha. *Climbers* adalah tipe manusia yang berjuang seumur hidup, tidak peduli sebesar apapun kesulitan yang datang. *Climbers* tidak dikendalikan oleh lingkungan, tetapi dengan berbagai keahliannya tipe ini berusaha mengendalikan lingkungan. Dengan begitu tipe ini akan selalu berada di garda terdepan untuk menghadapi berbagai rintangan dan menyukai tantangan yang diakibatkan oleh adanya perubahan-perubahan. Pada hirarki kebutuhan Maslow, *Climbers* berada pada tingkat teratas yaitu kebutuhan akan aktualisasi

diri karena sebelumnya ia sudah melakukan pendakian hingga tahap akhir.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tingkatan kemampuan dalam *adversity quotient* diantaranya *quitters*, *campers*, dan *climbers*. Dapat dijelaskan bahwa *quitters* memang tidak selamanya ditakdirkan untuk selalu kehilangan kesempatan namun dengan berbagai bantuan, *quitters* akan mendapat dorongan untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan. *Campers* atau sipendaki tidak tinggi kapasitasnya untuk perubahan karena terdorong oleh ketakutan dan hanya mencari keamanan dan rasa kenyamanan. Sedangkan kehidupan *climbers* dalam menghadapi dan mengatasi rintangan yang tiada hentinya. Kesuksesan yang diraih berkaitan langsung dengan keberanian dan disiplin sejati, *climbers* tidak pernah melupakan “kekuatan” dari perjalanan yang pernah ditempuhnya.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut juga dengan *job performance* atau *actual performance* yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan *etimologi* nya, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*): (1) memasukkan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar; (3) menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan; (4) menggambarkannya dengan suara atau alat musik; (5) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; (6) melakukan

suatu kegiatan dalam suatu permainan; (7) memainkan musik; (8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (Haynes, dalam Sinambela, 2012). Menurut Sinambela (2016) Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan yang menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Whitmore (dalam Sinambela, 2016) mengemukakan kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Schermerhorn (dalam Sinambela, 2016) menambahkan bahwa kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi.

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Senada dengan pendapat tersebut, Hersey dan Blanchard (dalam Sinambela, 2016) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Premeaux (dalam Sinambela, 2016) kinerja dipengaruhi oleh tujuan. Prawirosentono (dalam Sinambela, 2016) menambahkan bahwa kinerja organisasi atau lembaga sangat

dipengaruhi oleh kinerja individu, karenanya jika kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan. Selanjutnya kinerja individu atau pegawai digolongkan kedalam tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen Simanjuntak (Muliana, dkk, 2020). Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan pekerjaan. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan menjadi dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Menurut Yukl (dalam Sinambela, 2012), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Prawirosentono (dalam Huseno, 2016) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*), adalah hasil yang dapat dicapai dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral atau etika. Sinambela (2016) menambahkan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Keeps (dalam Sinambela, 2016) mengemukakan hal senada bahwa kinerja adalah

seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Casio (dalam Sinambela, 2016) menambahkan bahwa kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaannya dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

Gradous (dalam Faules, 2015) menjelaskan bahwa “dalam sistem berapapun ukurannya, semua pekerjaan saling berhubungan. Hasil dari seperangkat kinerja pekerjaan adalah masukan bagi usaha kinerja lainnya.” Karena kesalingbergantungan ini apa yang tampaknya merupakan perolehan kinerja yang kecil dalam suatu aspek pekerjaan dapat menghasilkan perolehan besar secara keseluruhan. Jadi, produktivitas suatu sistem bergantung pada kecermatan dan efisiensi perilaku pekerja. Gilbert (dalam Faules, 2015) berpendapat sebaliknya, bahwa kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan peluang. “Peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa. dan waktu, yang tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang, bahkan memiliki lebih sedikit nilai”. “Perilaku adalah suatu bagian yang diperlukan dan integral dari kinerja, namun kita tidak boleh mencampuradukkan penjualan dengan penjual”. Gilbert berpendapat lebih jauh bahwa orang harus mengamati seluruh transaksi, termasuk perilaku seseorang dan apa yang diselesaikan oleh perilaku tersebut, untuk mengamati kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan yang menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Selain itu, kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Serta kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaannya dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

2. Tujuan Kinerja

Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah aspirasi. Menurut Hery (2019) tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individu dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Karena pada dasarnya kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik (Mitchell, dalam Sinambela, 2012).

Pada dasarnya banyak terdapat tujuan dalam organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan ke dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan bagi tingkat di bawahnya. Tujuan tingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang di atasnya Wibowo (dalam Asmaul Khusna, dkk, 2011). Hal ini sejalan dengan pendapat Costello (dalam

Sinambela, 2012) bahwa tujuan mengalir dari atas ke bawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas. Diawali dengan membangun visi dan misi organisasi yang ditetapkan oleh pimpinan tingkat atas. Visi dan misi tersebut kemudian diturunkan kepada tujuan jangka panjang organisasi. Selanjutnya, tujuan jangka panjang ditindaklanjuti dengan tujuan tahunan yang menjadi tujuan divisi, bagian, seksi, dan seluruh pegawai secara berjenjang mulai dari pimpinan atas hingga pegawai. Misalnya, jika diimplementasikan pada organisasi suatu universitas, tentunya diawali dengan pengajuan dan penetapan visi-misi-tujuan universitas-sasaran, universitas-tujuan, fakultas-tujuan, jurusan-tujuan, program studi. Selanjutnya, tujuan organisasi tersebut diimplementasikan menjadi tujuan masing-masing anggota universitas mulai dari rektor hingga pegawai yang paling rendah. Tujuan diatas memberikan inspirasi untuk menetapkan tujuan di bawahnya. Sementara itu, tanggung jawab dilakukan secara berjenjang dari bawah ke atas.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individu dengan tujuan organisasi sehingga mencapai kinerja yang baik. Sesuai dengan standar kinerja, karena pada dasarnya standar kinerja menunjukkan berhasil atau tidaknya tugas yang dilaksanakannya.

3. Manfaat Kinerja

Menurut Wibowo (2009) kinerja memiliki tiga manfaat, antara lain adalah :

- a. Manfaat kinerja bagi organisasi, antara lain menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim individu, memperbaiki kinerja,

memotivasi kinerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan dan pelayanan, dan mendukung program perubahan budaya.

- b. Manfaat manajemen kinerja bagi manajer, antara lain mengusahakan klasifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan non finansial bagi staff, mengusahakan dasar untuk membantu pegawai yang kinerjanya rendah, digunakan untuk pengembangan individu, mendukung kepemimpinan atasan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensi.
- c. Manfaat kinerja bagi individu, antara lain memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk bekerja dengan baik, membantu mengembangkan kemampuan kerja, menggunakan waktu sebaik mungkin, dan menjadi landasan untuk pengukuran kinerja. Keuntungan ini tidak hanya bermanfaat untuk pemimpin, tetapi juga untuk pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manfaat kinerja terbagi untuk manfaat bagi organisasi, manfaat kinerja bagi manajer serta manfaat kinerja bagi individu sendiri.

4. Ciri - Ciri Umum Kinerja

Menurut Hery (2019) ciri - ciri umum kinerja adalah sebagai berikut :

a. Didasarkan Pada Pekerjaan

Standar kinerja harus dibuat atas suatu pekerjaan tanpa memandang orang yang mengerjakan pekerjaan tersebut. Harus ada satu set standar untuk suatu jenis pekerjaan tertentu, bukan satu set standar untuk setiap orang yang melakukan pekerjaan tertentu. Standar kinerja berbeda dengan sasaran. Sasaran harus ditetapkan untuk setiap individu dalam melakukan pekerjaan. Karakteristik sasaran atau tujuan harus menantang sehingga memungkinkan pekerja memberikan kinerja terbaiknya. Oleh karena itu, manajer yang mempunyai beberapa orang pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang sama, tetapi mempunyai sasaran yang berbeda untuk setiap pekerja, berdasarkan pengalaman, keterampilan, dan kinerja masa lalu.

b. Dapat Dicapai

Semua pekerja harus dapat mencapai standar yang telah ditentukan. Standar harus ditetapkan lebih tinggi sebagai tantangan bagi pekerja untuk memberikan kinerja terbaiknya. Namun, tidak boleh ditetapkan terlalu tinggi juga sehingga pekerja tidak pernah dapat mencapainya. Sebaliknya, standar yang ditentukan terlalu rendah akan dipandang

mudah untuk dicapai sehingga tidak akan memotivasi pekerja untuk meningkatkan kinerjanya.

c. Dapat Dipahami

Standar harus jelas baik bagi manajer maupun pekerja. Standar harus dapat dengan mudah dipahami oleh manajer maupun pekerja. Dengan demikian dapat dihindari perbedaan interpretasi di antara manajer dan pekerja. Perbedaan interpretasi dapat menimbulkan penilaian yang dirasakan kurang adil.

d. Harus Disepakati

Baik manajer maupun pekerja harus sepakat. Hal ini sangat penting untuk memotivasi pekerja. Kesepakatan tersebut menjadi penting karena menjadi dasar untuk evaluasi. Standar yang telah disepakati dituangkan sebagai kontrak personal, sebagai dasar untuk penilaian. Standar yang ditetapkan manajer namun tidak disepakati oleh pekerja akan menyebabkan pekerja merasa tidak turut bertanggung jawab atas tidak tercapainya standar kinerja tersebut.

e. Spesifik dan Terukur

Standar harus dapat dinyatakan dalam bentuk angka, persentase, satuan uang, atau bentuk lain yang dapat diukur secara kuantitatif. Standar juga harus dapat dinyatakan secara spesifik bahkan apabila pertimbangan subjektif harus digunakan.

f. Berorientasi Waktu

Standar Kinerja menunjukkan berapa lama suatu pekerjaan harus dapat diselesaikan atau kapan suatu pekerjaan harus diselesaikan dengan menunjukkan tanggal yang pasti. Standar waktu dapat ditentukan untuk pencapaian tujuan akhir maupun kemajuan setiap tahapan pekerjaan. Pemantauan atas jadwal waktu menurut tahapan diperlukan untuk mengetahui lebih dini apabila terdapat penyimpangan kemajuan tahapan pekerjaan antara standar dengan realitasnya.

g. Harus Tertulis

Baik manajer maupun pekerja harus mempunyai salinan tertulis atas standar yang telah disetujui. Dalam hal ini mereka tidak boleh mendasarkan pada ingatan. Standar yang tertulis dapat menjadi pengingat yang tetap bagi kedua belah pihak. Standar harus dituangkan sebagai dokumen tertulis karena akan dipergunakan sebagai ukuran dalam menilai kinerja individu, tim, atau organisasi.

h. Dapat Berubah

Karena standar harus disepakati dan dapat dicapai, maka secara periodik harus dievaluasi dan diubah apabila perlu. Akan tetapi standar tidak boleh diubah hanya karena pekerja tidak memenuhi standar. Standar harus ditetapkan secara cukup menantang, namun masih dalam batas kemungkinan untuk dapat dijangkau, bukan suatu hal yang tidak mungkin dapat dicapai.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri umum kinerja adalah didasarkan pada pekerjaan, dapat dicapai, dapat dipahami, harus disepakati, spesifik dan terukur, berorientasi waktu, harus tertulis dan dapat berubah.

5. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang dicapai oleh individu pekerja sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dari individu tersebut yang apabila dirinci merupakan faktor-faktor yang sangat kompleks. Mar'at (dalam Huseno, 2016) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor individu dan faktor situasi kerja. Kinerja organisasi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor input juga sangat dipengaruhi oleh proses-proses administrasi dan manajemen yang berlangsung (Amirullah, 2015). Sebagus apapun input yang tersedia tidak akan menghasilkan suatu produk kinerja yang diharapkan secara memuaskan, apabila dalam proses administrasi dan manajemennya tidak bisa berjalan dengan baik. Antara input dan proses mempunyai keterkaitan yang erat dan sangat menentukan dalam.

Siagian (dalam Huseno, 2016) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah kondisi fisiknya. Seseorang memiliki kondisi fisik yang baik mempunyai daya tahan tubuh yang tinggi yang pada akhirnya tercermin dalam kegairahan bekerja dengan tingkat produktivitas tinggi dan sebaliknya. Kinerja karyawan berbeda antara karyawan yang satu dengan

yang lainnya. Faktor-faktor yang menyebabkan perbedaan tersebut adalah karena adanya perbedaan kondisi fisik, kemampuan, motivasi dan faktor-faktor individu lainnya.

Gibson, et al (dalam Srimulyo, 1999, dalam Huseno, 2016) menambahkan bahwa ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja seseorang, yaitu:

- a. Variabel individual, terdiri dari:
 1. Kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik
 2. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, pendidikan
 3. Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.
- b. Variabel organisasional, terdiri dari:
 1. Sumberdaya
 2. Kepemimpinan
 3. Imbalan
 4. Struktur
 5. Desain pekerjaan
- c. Variabel psikologis, terdiri dari:
 1. Persepsi
 2. Sikap
 3. Kepribadian
 4. Belajar
 5. Motivasi.

Baron (dalam Hery, 2019) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah:

- a. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu
- b. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader
- c. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja
- d. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
- e. *Contextual/Situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

Berdasarkan uraian diatas pengaruh faktor-faktor di atas terhadap kinerja tidaklah sama. Hal ini tergantung pada besar kecilnya dorongan yang ada dalam diri individu untuk melakukan usaha yang maksimal, mencapai prestasi yang diinginkan dan menghindari kegagalan dalam mencapai tujuan.

C. *Outsourcing*

1. **Pengertian *Outsourcing***

Outsourcing merupakan bahasa Inggris yang berasal dari dua suku kata “*Out*” yang berarti “luar” dan “*source*” yang artinya “sumber”. *Outsourcing* memiliki istilah lain yakni *contracting out* yang merupakan sebuah pemindahan operasi dari dari satu perusahaan ke tempat lain (Asyhadie, 2019). Menurut definisi Husni (2003) *outsourcing* dalam bidang ketenagakerjaan dipandang

sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Dalam bidang manajemen, *outsourcing* diberikan pengertian sebagai pendelegasian operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak luar/perusahaan penyedia jasa *outsourcing* (Husni, 2003).

Menurut definisi Jehani (2008) bahwa *outsourcing* merupakan bentuk penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan tersebut. Jadi *outsourcing* merupakan suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pemberi kerja (*user*) dengan perusahaan penyedia tenaga kerja (*vendor*), dimana perusahaan pemberi tenaga kerja meminta kepada perusahaan penyedia tenaga kerja menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pemberi kerja.

Outsourcing dapat disebut sebagai perjanjian pemborongan pekerjaan. *Outsourcing* (alih daya) dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa tenaga kerja. Pemborongan pekerjaan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak lain, pihak yang memborongkan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah (Asyhadie, 2019). Hal ini senada dengan Pasal 1601 b KUH Perdata, bahwa *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikatkan

diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborongan dengan bayaran tertentu (Nedeng, 2003)

Pengaturan *outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 sampai dengan pasal 66 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan tentang suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis (Khairani, 2016). Dengan adanya pengaturan tentang *outsourcing* merupakan sesuatu hal yang memberikan kemudahan bagi perusahaan untuk menjalankan usahanya tanpa memikirkan perekrutan dan pembinaan pekerja. *Outsourcing* sebetulnya berdampak positif bagi peningkatan kinerja perusahaan, terutama dalam hal efisiensi, efektivitas perusahaan di tengah kompetisi global yang kian ketat (Khairani, 2016). Oleh karena itu, Doni Judian (2014) menambahkan bahwa sistem alih daya memiliki sisi positif yang dimana penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain secara langsung atau tidak langsung telah membuka kesempatan kerja yang baru. Serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja perusahaan.

Namun realitanya, hal ini tidak bertahan lama karena sistem *outsourcing* ternyata melahirkan sejumlah persoalan pelik, baik menyangkut hubungan industrial maupun perlindungan konsumen. Sistem *outsourcing* juga dapat dilihat sebagai celah hukum untuk menghindari tanggung jawab perusahaan terhadap

pihak ketiga atau konsumen akibat kelalaian dalam pekerjaan apabila mau berlindung di balik ketentuan KUHPer khususnya Pasal 1367 (Khairani, 2016).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *outsourcing* (alih daya) merupakan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan melalui perjanjian kerja. Dimana perusahaan pemberi kerja meminta kepada perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pemberi kerja disertai dengan membayar upah atau gaji tertentu sesuai yang diperjanjikan para pihak.

2. Pekerja *Outsourcing*

Negara Indonesia melindungi setiap warga negara untuk mendapat pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang terdapat didalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia. Yang bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada setiap warga Negara Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan bagi rakyat Indonesia. Hal ini terdapat didalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 ditegaskan bahwa “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan pasal 28D ayat (2) “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” (Khairani, 2016).

Dalam pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 19 Tahun 2012 mengartikan pekerja/buruh sebagai “setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Menurut Anggraini (2016) *outsourcing* adalah kegiatan menyerahkan sebagian pelaksanaan aktivitas tertentu

kepada pihak lain berdasarkan perjanjian tertentu, perjanjian ini dilakukan dengan cara penandatanganan atau seringkali diperjelasnya dengan sistem kontrak. Sedangkan karyawan *outsourcing* adalah karyawan kontrak yang disediakan dari perusahaan jasa *outsourcing* untuk membantu pekerjaan-pekerjaan khusus yang tak berhubungan dengan pekerjaan inti (Doni Judian, 2014).

Pasal 1 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 220/MEN /2007 tentang Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, mengartikan pekerja /buruh Sebagai “setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Sedangkan *outsourcing* dipandang sebagai sebuah strategi yang berarti kegiatan mengontrakkan aktivitas rantai nilai (value chain) tertentu dari suatu proses produksi produk untuk dikerjakan oleh pihak luar atau sekutu strategis (strategic alliances) (Gamble at al, 2015).

Dengan begitu, kewajiban pemberian pekerjaan kepada pekerja tentu diikuti pula dengan kewajiban memberikan hak-haknya. Hak dan kewajiban pekerja *outsourcing* minimal harus sama dengan pekerja kontrak. Kewajibannya adalah mengerjakan tugas-tugas sesuai dengan *job* deskripsinya pada perusahaan yang di tunjuk. Kemudian, mematuhi semua peraturan di lingkungan kerja. Sedangkan hak yang diterima adalah mendapatkan gaji, tunjangan, penghidupan yang layak, perlakuan yang adil dan cuti. Seperti yang ditegaskan pada Pasal 27 ayat (2) serta Pasal 28D ayat (2) (Khairani, 2016).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pekerja *outsourcing* adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* dengan menerima upah atau imbalan yang kemudian oleh perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* tersebut dialihkan kepada perusahaan pemberi kerja dengan perjanjian tertulis. Yang dimana pekerja *outsourcing* mendapatkan hak dan memberikan kewajibannya terhadap perusahaan tersebut. Pekerja *outsourcing* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah PT. Alamsari Lestari, Riau..

D. Hubungan Antara Kinerja Dengan Adversity Quotient (AQ)

Sudarmanto (2009) menjelaskan bahwa saat ini perusahaan dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi, era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan atau pengguna jasa layanan yang semakin kritis. Sejalan bersama tuntutan tersebut, banyak perusahaan yang menggunakan karyawan *outsourcing* untuk membantu pekerjaan-pekerjaan khusus yang tak berhubungan dengan pekerjaan-pekerjaan inti (Doni Judian, 2014). Dengan demikian, perusahaan membutuhkan individu yang memiliki kemampuan untuk menghadapi dan mengatasi tantangan, masalah atau kesulitan dan mengubahnya menjadi kesempatan untuk prestasi yang lebih besar (Stoltz, 2000). Kemampuan ini disebut sebagai *adversity quotient* (AQ). Kemampuan yang dimiliki individu akan menjadi langkah awal dalam meraih tujuannya untuk berprestasi.

Adversity quotient adalah kecerdasan seseorang dalam menghadapi situasi-situasi masalah atau kemalangan dalam kehidupan. Dengan *adversity quotient* ini individu dapat mengubah hambatan menjadi peluang karena

kecerdasan ini penentu seberapa jauh individu bertahan dalam mengatasi kesulitan (Stoltz, 2000).

Menurut Stoltz (2000) individu dengan *adversity quotient* yang tinggi akan mampu menghadapi, mengatasi dan bertahan dalam kesulitan. Lebih lanjut, individu akan menanggapi kesulitan dengan rasa *advertunity* (kesulitan dianggap sebagai peluang), merangkul perubahan, dan memanfaatkan potensi yang dimiliki untuk bergerak maju dan keatas. Selain itu, individu juga mampu belajar dari kesalahan dan memperbaiki diri.

Individu dengan *adversity quotient* yang tinggi menikmati rangkaian manfaat termasuk kinerja, produktivitas, kreativitas, kesehatan, ketekunan, daya tahan, dan vitalitas yang lebih besar daripada rekan-rekan mereka yang rendah *adversity quotientnya* (Stoltz, 2000).

Karyawan *outsourcing* dengan *adversity quotient* yang tinggi memegang peranan yang penting akan apa yang dikerjakan. Hasil baik atau buruk dari setiap perbuatan dan pekerjaan menjadi tanggung jawab dan tidak menyalahkan orang lain.

Karyawan *outsourcing* yang memiliki *adversity quotient* rendah cenderung menganggap kesulitan yang muncul akan terus menerus terjadi, sehingga mereka terus dibayangi hambatan-hambatan yang sering kali muncul. Setiap kesulitan, penyebabnya juga dianggap sebagai sesuatu yang terus akan muncul kembali di masa yang mendatang. Karyawan *outsourcing* diharapkan mampu keluar dari pemikiran-pemikiran tersebut sehingga mampu menghadapi

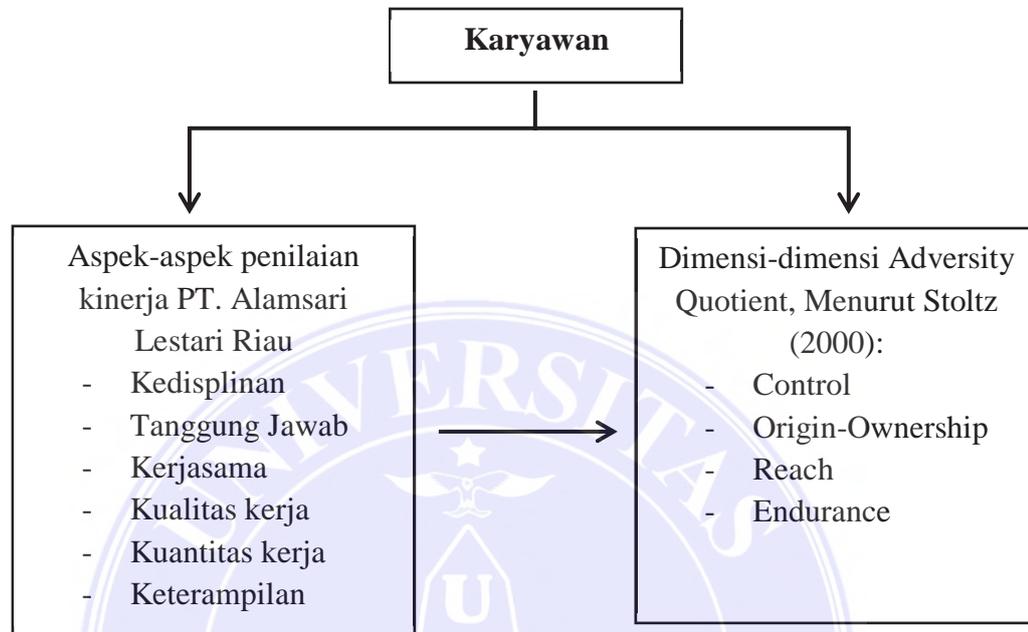
kesulitan dan menganggap penyebabnya hanya sebagai hal biasa terjadi dan segera mengambil tindakan untuk menyelesaikannya.

Menurut Stoltz (2000) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *adversity quotient* seperti bakat, keyakinan, kesehatan fisik dan mental, karakter, genetika, pendidikan, motivasi berprestasi dan kinerja.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Hersey dan Blanchard (dalam Sinambela, 2016) mengatakan bahwa kinerja diartikan sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman

Menurut Premeaux (dalam Sinambela, 2016) kinerja dipengaruhi oleh tujuan. Prawirosentono (dalam Sinambela, 2016) menambahkan bahwa kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, karenanya jika kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan. Selanjutnya kinerja individu atau pegawai digolongkan kedalam tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2005). Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan pekerjaan. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan menjadi dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang positif antara kinerja dengan *adversity quotient* dengan asumsi semakin tinggi kinerja maka semakin tinggi pula tingkat *adversity quotient* karyawan *outsourcing*. Sebaliknya semakin rendah kinerja maka semakin rendah pula *adversity quotient* karyawan *outsourcing* yang ada.

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam bab ini peneliti akan mencoba menjelaskan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian ini. Pada bagian ini diuraikan segala hal yang berkaitan dengan tipe penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, dan metode pengumpulan data validitas dan reliabilitas alat ukur.

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui hubungan antara kinerja dengan *adversity quotient* pada karyawan *outsourcing* di PT. Alamsari Lestari, Riau. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dikarenakan pada data akhir akan dianalisis dengan menggunakan perhitungan statistik.

Tipe yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional. Jenis pendekatan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi (Azwar, 2005). Secara khusus penelitian ini akan menyelidiki hubungan antara kinerja dengan *adversity quotient*.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Variabel Independen : Kinerja (X)

Variabel Dependen : *Adversity Quotient* (Y)

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel dalam penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang dirumuskan nantinya. Adapun definisi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Adversity Quotient*

Adversity quotient adalah kemampuan berpikir, mengelola, dan mengendalikan tindakan dalam bentuk kognitif dan perilaku serta ketahanan seseorang terhadap tantangan dan kesulitan untuk terus berjuang dengan gigih dalam meraih pencapaian hidup atau kesuksesan. *Adversity quotient* dapat menggambarkan kinerja, motivasi, kreativitas, pemberdayaan, produktivitas, pengetahuan, harapan dan kebahagiaan dalam mencapai kesuksesan.

Dalam pengambilan data penelitian. Peneliti menggunakan dimensi-dimensi *adversity quotient* menurut Stoltz (2000) yaitu: *Control* (kendali), *Origin and Ownership* (asal-usul dan pengakuan), *Reach* (jangkauan), *Endurance* (daya tahan).

2. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan

tingkat kemampuan tertentu. Keterampilan dan kesediaan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Dalam pengambilan data penelitian. Peneliti menggunakan data dokumentasi. Kinerja dapat dilihat dari aspek-aspek berikut, yaitu: kedisiplinan, tanggung jawab, kerjasama, kualitas kerja, kuantitas kerja, keterampilan.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang dilakukan pada semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian. Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh (Arikunto, 2006). Sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain (Azwar, 2005). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* yang berjumlah 300 karyawan pada periode 2020/2021 di PT. Alamsari Lestari, Riau.

2. Sampel

Suatu populasi biasanya sangat banyak dan hampir tidak mungkin untuk diambil seluruhnya sebagai subjek penelitian. Mengingat keterbatasannya dalam segi waktu dan kemampuan, maka peneliti tidak meneliti seluruh subjek yang ada didalam populasi, melainkan hanya pada sebagian dari dari padanya yang disebut sebagai sampel. Arikunto

(2006) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* di PT. Alansari Lestari, Riau yang berjumlah 75 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan teknik teknik *random sampling*. Yaitu pengambilan sampel dilakukan dengan randomisasi terhadap kelompok bukan subjek secara individual (Azwar, 2005). Adapun sampel yang dijadikan subjek penelitian sebanyak 75 orang.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih untuk diteliti. Adapun sampel yang dijadikan subjek penelitian sebanyak 75 orang. Yang sesuai dengan kategori diatas, laki-laki berjumlah 41 orang dan perempuan berjumlah 34 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Berbagai metode dapat dipergunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data yang akan dibutuhkan. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dokumentasi dan skala. Dokumentasi untuk variabel bebas yaitu kinerja dan skala untuk variabel terikat adalah *adversity quotient*.

1. Teknik Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013) dokumen menggambarkan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen juga berbentuk gambar, tulisan, atau karya-karya monumental dari seseorang. Salah satu contoh dokumen

yang berbentuk gambar yaitu foto, sketsa, gambar hidup. Sedangkan contoh dokumen yang berbentuk tulisan yaitu catatan harian, sejarah kehidupan (life histories), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan dan lain-lain.

Adapun alat ukur yang digunakan untuk mengungkap kinerja karyawan *outsourcing* dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi. Dokumen ini berupa DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pegawai). Menurut Krishrtt (2014) DP3 adalah daftar yang berisikan hasil penilaian pegawai selama melaksanakan tugasnya dalam jangka waktu tertentu.

DP3 bersifat rahasia dan harus disimpan dan dipelihara dengan baik. Dan dapat diketahui oleh pegawai yang dinilai, pejabat penilai, atasan pejabat penilai, atasan dari atasan pejabat penilai (sampai yang tertinggi) dan atau pejabat lain yang karena tugas atau jabatannya mengharuskan ia mengetahui DP3. Adapun aspek-aspek yang dinilai dalam DP3 ini ialah: kedisiplinan, tanggung jawaba, kerjasama, kualitas kerja, kuantitas kerja dan keterampilan. Berikut tata cara penilaian DP3 ialah :

- a. Pejabat penilai menyampaikan DP3 kepada atasan pejabat penilai dengan ketentuan sebagai berikut:Apabila pegawai tidak keberatan untuk dinilai, DP3 akan diberikan tanpa catatan. Dan apabila pegawai keberatan untuk dinilai, DP3 tersebut disampaikan dengan catatan

tentang tanggapan pejabat penilai atas keberatan yang diajukan oleh pegawai.

- b. Atasan pejabat penilai memeriksa terlebih dahulu DP3 tersebut.
- c. Apabila terdapat alasan-alasan yang cukup, atasan pejabat penilai dapat menggandakan nilai yang tercantum dalam DP3 yang dibuat oleh pejabat penilai.
- d. Nilai pelaksanaan pekerjaan dinyatakan dengan sebutan huruf dan angka sebagai berikut :

Sangat baik : 4

Baik : 3

Cukup : 2

Kurang : 1

2. Teknik Skala

Menurut Azwar (2005) metode skala adalah daftar pernyataan yang akan mengungkap performansi yang menjadi karakter tipikal pada subjek yang diteliti, yang akan dimunculkan dalam bentuk respon-respon terhadap situasi yang dihadapi. Skala yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada skala model Likert yaitu metode penskalaan pernyataan individu yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentu nilai skalanya (Azwar, 2005). Setiap pernyataan dalam skala ini diperoleh dari jawaban subjek menyatakan mendukung (favorable) atau tidak mendukung (unfavorabel). Peneliti memperhatikan tujuan ukur, metode penskalaan dan format aitem yang dipilih, sehingga respon yang

disajikan dalam skala adalah dalam bentuk pilihan jawaban. Adapun alat ukur yang digunakan adalah:

a. Skala Adversity Quotient

Skala *adversity quotient* ini digunakan untuk mengukur *adversity quotient* individu dengan menggunakan penskalaan model Likert. Dalam pembuatan item-item ini pernyataan Skala *adversity quotient* ini disusun berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Stoltz yaitu: *Control, origin-ownership, reach, endurance*.

Item-item yang berada dalam angket ini dibagi menjadi dua macam yaitu favorable dan unfavorable dimana aitemnya terdapat 4 kategori jawaban yang masing-masing memiliki skor sebagai berikut: Sangat sesuai (SS) bernilai 4, Sesuai (S) bernilai 3, Tidak sesuai (TS) bernilai 2, Sangat tidak sesuai (STS) bernilai 1. Sedangkan untuk unfavourable sebagai berikut : Sangat sesuai (SS) bernilai 1, Sesuai (S) bernilai 2, Tidak sesuai (TS) bernilai 3, Sangat tidak sesuai (STS) bernilai 4.

Subjek akan diminta untuk merespon aitem-aitem pertanyaan yang terdapat dalam skala tersebut, dengan cara memilih salah satu alternatif jawaban yang menggambarkan tentang dirinya sendiri dan bukan pendapat orang lain tentang suatu pernyataan. Skala akhir subjek merupakan skor total dari jawaban pada setiap pernyataan.

F. Validitas dan Reliabilitas

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi

sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2013). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpulan data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpulan data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2013).

Validitas berasal dari kata “*validity*” yang mempunyai pengertian ketetapan dan kecermatan instrumen dalam menjalankan fungsi ukurnya (Azwar, 2013). Artinya, validitas menunjuk pada sejauhmana skala itu mampu mengungkap dengan akurat dan teliti data mengenai atribut yang dirancang untuk mengukurnya.

Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner ialah sebagai berikut

1. Jika t hitung $>$ dari t tabel maka pertanyaan atau alat ukur dinyatakan valid.

2. Jika t hitung $<$ dari t tabel maka pertanyaan atau alat ukur dinyatakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata “*reliability*” yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran memiliki keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan yang dapat dipercaya (Azwar, 2013) menyebutkan bahwa hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Analisis reliabilitas alat ukur menggunakan rumus Alpha.

Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan kriteria reliabilitas sebagai berikut :

1. Jika r alpha positif atau $>$ dari r tabel maka pertanyaan atau alat ukur reliabel.
2. Jika r alpha negatif atau $<$ dari r tabel maka pertanyaan atau alat ukur tidak reliabel.

G. Metode Analisis Data

Untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Alasan peneliti menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dalam menganalisis data karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas (kinerja) yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel terikat (*adversity quotient*). Adapun rumus *Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien koreksi antara butir dengan total

$\sum X^2$ = Jumlah kwadrat dengan nilai butir

$\sum Y^2$ = Jumlah kwadrat nilai total

$\sum XY$ = Jumlah hasil skor X dan Y

N = Jumlah subjek

Sebelum dilaksanakan analisis data dengan teknik analisis *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji lineritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. pada bagian pertama akan dijabarkan kesimpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin digunakan bagi pihak terkait.

A. Simpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan yang positif antara kinerja dengan *adversity quotient* pada karyawan *outsourcing* di PT. Alamsari Lestari, Riau. Dimana bukti koefisien korelasi $r_{xy} = 0,512$ dengan $P(\text{sig}) = 0,000 < 0,05$. Yang artinya semakin tinggi kinerja maka semakin tinggi *adversity quotient*. Dari hasil penelitian ini maka hipotesis yang telah diajukan dinyatakan “diterima”.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara kinerja dengan *adversity quotient* adalah sebesar $r^2 = 0,262$. Ini menunjukkan kinerja berkontribusi terhadap *adversity quotient* sebesar $BE\% = 26,2\%$. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat 73,8% pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak terlihat dalam penelitian ini, yaitu bakat,

kecerdasan, kesehatan fisik dan mental, karakter, keyakinan, genetika, pendidikan dan motivasi berprestasi.

3. Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata diatas (mean hipotetik dan empirik), sehingga diketahui bahwa kinerja tergolong tinggi. hal ini didasarkan pada nilai-nilai empirik yang diperoleh, yaitu sebesar 82,69 dan dan untuk *adversity quotient* tergolong tinggi nilai-nilai empirik yang diperoleh, yaitu sebesar 81,07 dan nilai hipotetik yaitu sebesar 75 dengan selisih yang melebihi nilai SD sebesar 7,992.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Saran Kepada Karyawan

Bagi karyawan *outsourcing* di PT. Alamsari Lestari, Riau diharapkan untuk mempertahankan *adversity quotient* nya dengan cara lebih cenderung memiliki pemikiran yang positif pada saat menghadapi kesulitan dan terlebih dahulu menganalisa dengan baik peluang yang dapat terjadi apabila menghadapi kesulitan serta menumbuhkan sikap pantang menyerah dalam mencapai tingkatan yang lebih karena cenderung menganggap bahwa setiap kesulitan dan hambatan yang dihadapi hanya bersifat sementara dan dapat dilalui dengan tidak berfokus pada sisi permasalahannya saja, tetapi mencari jalan keluar. Hal ini akan

menghasilkan kinerja yang lebih maksimal dan membantu mewujudkan visi dan misi perusahaan.

2. Bagi Pihak Perusahaan

Dilihat dari penelitian, menunjukkan bahwa tingkat *adversity quotient* berada pada tingkat kategori tinggi. Oleh karena itu diharapkan pimpinan perusahaan untuk dapat memperhatikan dan memenuhi hal-hal yang dibutuhkan karyawan. Salah satunya memenuhi hak dasar karyawan yaitu kenaikan gaji, bonus bulanan, memperoleh cuti tahunan, adanya jenjang karir jika mencapai target atau tujuan yang ia kerjakan. Dengan begitu karyawan akan merasa nyaman dan tidak merasa was-was selama bekerja karena hak dasarnya sudah terpenuhi.

Pimpinan perusahaan juga harus lebih lagi membangun relasi antara sesama karyawan, hal ini bertujuan untuk memudahkan pimpinan dalam memberikan motivasi dan masukan yang membangun. Dengan begitu pimpinan perusahaan akan terlihat lebih transparan dan tidak memihak.

3. Bagi Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, sehingga hasil yang didapatkan belum mewakili teori secara keseluruhan. Untuk itu diharapkan kepada penelitian selanjutnya untuk menambahkan lebih banyak teori-teori yang berhubungan dengan kinerja, *adversity quotient*, *outsourcing* dan karyawan *outsourcing* dari berbagai referensi terbaru yang tersedia di dalam buku maupun jurnal yang relevan dengan penelitian agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih maksimal serta meneliti *adversity*

quotient dengan variabel lain, diantaranya adalah bakat, kecerdasan, kesehatan fisik dan mental, karakter, keyakinan, genetika, pendidikan dan motivasi berprestasi. Dikarenakan variabel kinerja sudah baik. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti ditempat yang berbeda dengan jumlah sampel yang lebih banyak.



DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, 2015. *Manajemen Strategi Teori Konsep Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmaul Khusna, 2021. *Manajemen (Management Fundamentals)*. Jawa Tengah: Aksara Timur
- Azwar, S. 2005. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Doni Judian, 2014. *Tahukah anda? Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*. Jakarta Timur: Dunia Cerdas
- Hery, 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Grasindo.
- Huseno Tun, 2016. *Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative
- I Gusti Agung Istri Hari Dwintasari, 2017. *Hubungan Antara Adversity Quotient, Persepsi Terhadap Kompensasi Dan Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Mitra Di Bali* (<https://repository.usd.ac.id/9193>)
- Ira Widyastuti, 2020. *Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Di Perbankan*. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol.17.No.3
- Kartini Lasman, Bakhri Hasanuddin dan Saharuddin Kaseng, 2018. *Pengaruh Emosional Quotient, Spiritual Quotient Dan Adversity Quotient Terhadap Kinerja Pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu*. *Jurnal Katalogis*. Vol.6.No.4
- Khairani, 2016. *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kusuma Rahmawati, Asyhadie Zaeni, 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media group.
- Lalu Husni, 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT rajagrafindo persada
- Laura, 2009. *Pengaruh Adversity Quotient Terhadap Kinerja Karyawan Sebuah Studi Kasus Pada Holiday Inn Bandung*. *Jurnal Ekonomi*.
- Leman, 2007. *Memahami Adversity Quotient*. *Anima (Indonesian Psychological Journal)*

- Lijan Poltak Sinambela, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Monica Florida Johan, Rizal Nopriyanto dan Nurul Ismi Ainun. 2020. *Hubungan Job Insecurity Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Outsourcing*. *Jurnal Psikologi*. Vol.13.No.1
- Muliana, dkk, 2020. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis
- Nashori, 2007. *Adversity Quotient: Hambatan Menjadi peluang*. Jakarta: Grasindo.
- Ronal Saija, Mas Muanam, 2019. *Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing Di Perusahaan*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Rut Marselia dan Maria Estela Karolina.2019. *Adversity Quotient Pada Perawat Rumah Di Rumah Sakit Ditinjau Dari Faktor Demografis*. *Jurnal Psikologi*. Vol.5.No.2
- Sembiring, 2010. *Smart HRD Perusahaan Tenang Karyawan Senang*. Jakarta: Transmedia Pustaka
- Stoltz, P. G. 2007. *Kemampuan Adversitas: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Jakarta: Grasindo.
- Stoltz, P.G. 2002. *Adversity Quotient: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Alih Bahasa: Hermaya.T. Jakarta: Grasindo.
- Stoltz,P.G. 2000. *Adversity Quotient: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Alih Bahasa: Hermaya.T. Jakarta: Grasindo.
- Suhartana Pria Wira, Asikin Zainal, 2016. *Pengantar Hukum Perusahaan*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Wirawan, 2013. *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: RajaGrafindo Persada





LAMPIRAN A :
SKALA ADVERSITY QUOTIENT

| No | Pernyataan | Jawaban | | | |
|-----|--|---------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 1. | Dalam keadaan tertekan, saya dapat membuat keputusan yang baik | | | | |
| 2. | Cuaca buruk tidak menghalangi saya untuk datang bekerja tepat waktu | | | | |
| 3. | Hasil kerja yang tidak memuaskan, membuat saya menjadi individu yang lebih bertanggung jawab | | | | |
| 4. | Lingkungan kerja yang kurang kondusif, membuat saya harus meningkatkan konsentrasi pada saat berkerja | | | | |
| 5. | Saya tidak konsisten dalam membuat keputusan | | | | |
| 6. | Cuaca buruk menyulitkan saya untuk datang bekerja tepat waktu | | | | |
| 7. | Saya mudah putus asa jika tidak mencapai hasil kerja yang memuaskan | | | | |
| 8. | Sulit bagi saya untuk berkonsentrasi pada lingkungan kerja yang kurang kondusif | | | | |
| 9. | Saya percaya, perusahaan sudah memberikan insentif dengan baik dan sesuai kepada karyawan sehingga tidak terjadi kesenjangan | | | | |
| 10. | Upah yang saya terima sudah dapat memenuhi harapan saya | | | | |
| 11. | Menurut saya, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sudah sangat mendukung keberhasilan karyawan dalam pencapaian misi perusahaan | | | | |
| 12. | Saya percaya perusahaan akan memberikan apresiasi terhadap karyawan terbaik pada jenjang waktu tertentu | | | | |
| 13. | Intensif yang diberikan kepada saya, terkadang tidak sesuai dengan perhitungan yang saya peroleh | | | | |
| 14. | Upah yang diberikan kepada saya, belum memenuhi harapan karena tidak sesuai dengan hasil yang saya berikan | | | | |
| 15. | Fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih kurang dari apa yang diharapkan | | | | |
| 16. | Perusahaan sangat jarang memberikan apresiasi terhadap setiap karyawan | | | | |
| 17. | Ketika team saya melakukan kesalahan, saya | | | | |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| | bisa menerima segala resiko yang menimpa team saya | | | | |
| 18. | Ketika mendapat tuntutan dari atasan, saya dapat beradaptasi dan mengatur diri untuk memenuhi tuntutan tersebut | | | | |
| 19. | Menurut saya, tuntutan yang diberikan atasan kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan hasil kerja yang buruk | | | | |
| 20. | Ketika saya gagal menyelesaikan target, saya berinisiatif mengubah strategi sebelumnya sehingga mencapai target yang diinginkan | | | | |
| 21. | Kesalahan yang terjadi diteam saya bukan sepenuhnya kesalahan saya | | | | |
| 22. | Tuntutan dari atasan, membuat saya ragu pada kemampuan saya | | | | |
| 23. | Saya merasa tuntutan yang berlebihan akan menghambat pekerjaan karyawan | | | | |
| 24. | Saya tidak mempedulikan beban kerja yang diberikan perusahaan kepada saya | | | | |
| 25. | Ketika mendapat tekanan dari atasan, saya dapat bertahan dan mengontrolnya | | | | |
| 26. | Saya tetap pergi bekerja walaupun mendapat tekanan dari atasan | | | | |
| 27. | Target yang terlalu banyak membuat saya tertantang untuk mengerjakan dan menyelesaikannya secara optimal | | | | |
| 28. | Saya tetap semangat bekerja walaupun banyak masalah | | | | |
| 29. | Tekanan dari atasan membuat saya panik dan lepas kendali | | | | |
| 30. | Ketika bekerja saya suka membolos | | | | |
| 31. | Ketika bekerja, saya suka menunda menyelesaikan target yang diberikan | | | | |
| 32. | Masalah yang saya alami membuat saya sulit bekerja secara optimal | | | | |



LAMPIRAN B :
DATA DOKUMENTASI KINERJA

Hasil Data Kinerja Karyawan *Outsourcing*

| Sampel | Nilai | |
|--------|-------|---|
| AN | 90 | A |
| JK | 80 | A |
| OG | 85 | A |
| TH | 85 | A |
| MS | 80 | A |
| HS | 81 | A |
| FB | 79 | B |
| AB | 82 | A |
| EF | 81 | A |
| EP | 81 | A |
| MF | 81 | A |
| PY | 78 | B |
| DO | 78 | B |
| MD | 90 | A |
| AP | 91 | A |
| RA | 91 | A |
| SA | 93 | A |
| RD | 79 | B |
| JS | 76 | B |
| LM | 80 | A |
| SD | 76 | B |
| DG | 89 | A |
| YS | 89 | A |
| MT | 86 | A |

| | | |
|----|----|---|
| OS | 76 | B |
| JW | 78 | B |
| FS | 79 | B |
| EG | 80 | A |
| AL | 77 | B |
| CM | 90 | A |
| DD | 89 | A |
| NN | 87 | A |
| SS | 78 | B |
| EI | 79 | B |
| SN | 94 | A |
| AE | 91 | A |
| TG | 83 | A |
| TI | 79 | B |
| WP | 77 | B |
| LL | 80 | A |
| RO | 85 | A |
| EN | 76 | B |
| RS | 75 | B |
| AZ | 89 | A |
| AH | 80 | A |
| SY | 80 | A |
| MA | 76 | B |
| AJ | 76 | B |
| YY | 78 | B |

| | | |
|----|----|---|
| MI | 77 | B |
| EO | 77 | B |
| DE | 89 | A |
| YT | 90 | A |
| SA | 90 | A |
| ME | 89 | A |
| IY | 87 | A |
| DN | 86 | A |
| NC | 85 | A |
| EB | 81 | A |
| II | 83 | A |
| SR | 82 | A |
| MY | 90 | A |

| | | |
|----|----|---|
| YG | 89 | A |
| AA | 79 | B |
| SS | 76 | B |
| MW | 89 | A |
| EE | 79 | B |
| GG | 78 | B |
| NH | 76 | B |
| IT | 77 | B |
| HI | 78 | B |
| NG | 89 | A |
| UG | 84 | A |
| IA | 90 | A |
| NL | 79 | B |

| Norma Kinerja | | |
|---------------|---|---------|
| Sangat baik | 4 | 96 – 80 |
| Baik | 3 | 79 – 65 |
| Cukup | 2 | 60 - 50 |
| Rendah | 1 | 49 < |



Reliability**Scale: Skala Adversity Quotient****Case Processing Summary**

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| | Valid | 75 | 100,0 |
| Cases | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 75 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,863 | 32 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|------|------|----------------|----|
| AQ1 | 3,35 | ,557 | 75 |
| AQ2 | 3,47 | ,577 | 75 |
| AQ3 | 3,47 | ,577 | 75 |
| AQ4 | 3,31 | ,545 | 75 |
| AQ5 | 3,19 | ,512 | 75 |
| AQ6 | 3,09 | ,640 | 75 |
| AQ7 | 3,21 | ,552 | 75 |
| AQ8 | 3,03 | ,569 | 75 |
| AQ9 | 3,15 | ,485 | 75 |
| AQ10 | 3,20 | ,493 | 75 |

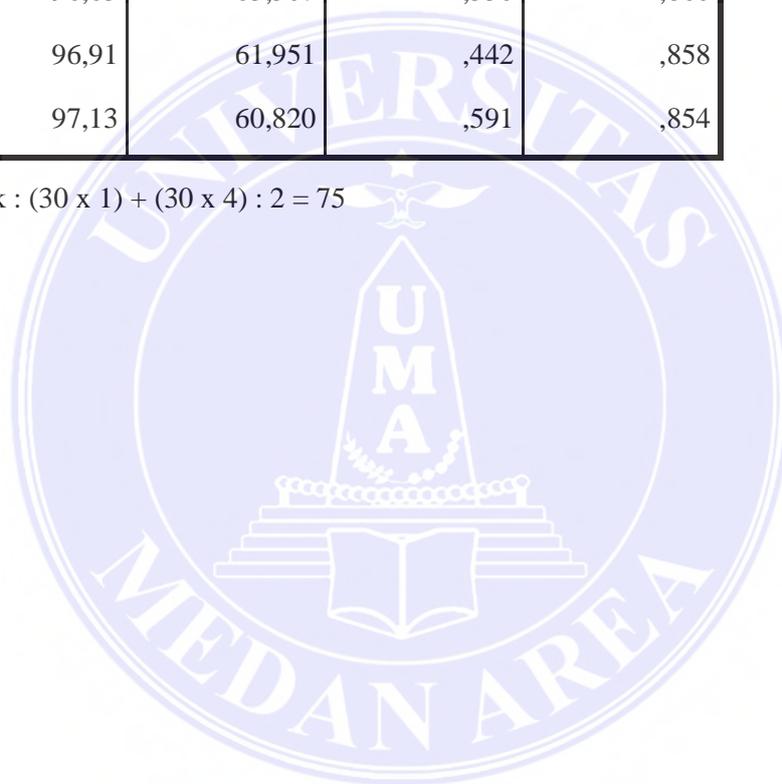
| | | | |
|------|------|------|----|
| AQ11 | 3,24 | ,516 | 75 |
| AQ12 | 3,31 | ,492 | 75 |
| AQ13 | 3,00 | ,593 | 75 |
| AQ14 | 3,15 | ,512 | 75 |
| AQ15 | 3,19 | ,538 | 75 |
| AQ16 | 3,00 | ,545 | 75 |
| AQ17 | 2,97 | ,592 | 75 |
| AQ18 | 3,13 | ,445 | 75 |
| AQ19 | 2,88 | ,716 | 75 |
| AQ20 | 3,29 | ,514 | 75 |
| AQ21 | 2,76 | ,786 | 75 |
| AQ22 | 3,19 | ,485 | 75 |
| AQ23 | 2,97 | ,900 | 75 |
| AQ24 | 2,75 | ,639 | 75 |
| AQ25 | 3,07 | ,553 | 75 |
| AQ26 | 3,05 | ,543 | 75 |
| AQ27 | 3,11 | ,583 | 75 |
| AQ28 | 3,08 | ,564 | 75 |
| AQ29 | 2,89 | ,689 | 75 |
| AQ30 | 3,47 | ,528 | 75 |
| AQ31 | 3,19 | ,630 | 75 |
| AQ32 | 2,96 | ,603 | 75 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| AQ1 | 96,75 | 64,246 | ,344 | ,863 |
| AQ2 | 96,63 | 64,048 | ,355 | ,862 |
| AQ3 | 96,63 | 63,994 | ,361 | ,862 |
| AQ4 | 96,79 | 64,494 | ,322 | ,863 |
| AQ5 | 96,91 | 63,113 | ,413 | ,859 |
| AQ6 | 97,00 | 62,568 | ,371 | ,860 |
| AQ7 | 96,88 | 61,837 | ,529 | ,856 |
| AQ8 | 97,07 | 62,252 | ,463 | ,857 |
| AQ9 | 96,95 | 62,430 | ,531 | ,856 |
| AQ10 | 96,89 | 63,556 | ,373 | ,860 |
| AQ11 | 96,85 | 62,613 | ,472 | ,857 |
| AQ12 | 96,79 | 63,089 | ,435 | ,858 |
| AQ13 | 97,09 | 62,870 | ,374 | ,859 |
| AQ14 | 96,95 | 62,727 | ,462 | ,858 |
| AQ15 | 96,91 | 63,302 | ,367 | ,860 |
| AQ16 | 97,09 | 61,897 | ,529 | ,856 |
| AQ17 | 97,12 | 61,621 | ,512 | ,856 |
| AQ18 | 96,96 | 61,742 | ,685 | ,854 |
| AQ19 | 97,21 | 63,792 | ,313 | ,865 |
| AQ20 | 96,80 | 61,919 | ,563 | ,855 |
| AQ21 | 97,33 | 61,658 | ,361 | ,861 |
| AQ22 | 96,91 | 64,032 | ,318 | ,861 |
| AQ23 | 97,12 | 63,810 | ,147 | ,869 |

| | | | | |
|------|-------|--------|-------|------|
| AQ24 | 97,35 | 69,230 | -,273 | ,876 |
| AQ25 | 97,03 | 61,945 | ,515 | ,856 |
| AQ26 | 97,04 | 61,390 | ,594 | ,854 |
| AQ27 | 96,99 | 61,635 | ,520 | ,856 |
| AQ28 | 97,01 | 61,770 | ,524 | ,856 |
| AQ29 | 97,20 | 63,108 | ,388 | ,862 |
| AQ30 | 96,63 | 63,507 | ,350 | ,860 |
| AQ31 | 96,91 | 61,951 | ,442 | ,858 |
| AQ32 | 97,13 | 60,820 | ,591 | ,854 |

mean hipotetik : $(30 \times 1) + (30 \times 4) : 2 = 75$





NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Kinerja | AdversityQuotient |
|----------------------------------|----------------|---------|-------------------|
| N | | 75 | 75 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 82,69 | 81,07 |
| | Std. Deviation | 5,408 | 7,992 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,171 | ,210 |
| | Positive | ,171 | ,210 |
| | Negative | -,158 | -,117 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,479 | 1,819 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,125 | ,103 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Means

Case Processing Summary

| | Cases | | | | | |
|---------------------|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
| | Included | | Excluded | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| AdversityQuotient * | 75 | 100,0% | 0 | 0,0% | 75 | 100,0% |
| Kinerja | | | | | | |

Report

AdversityQuotient

| Kinerja | Mean | N | Std. Deviation |
|---------|-------|----|----------------|
| 75 | 88,00 | 1 | . |
| 76 | 76,38 | 8 | 4,955 |
| 77 | 79,60 | 5 | 5,505 |
| 78 | 75,29 | 7 | 8,519 |
| 79 | 73,13 | 8 | 11,269 |
| 80 | 72,29 | 7 | 11,354 |
| 81 | 71,20 | 5 | 4,764 |
| 82 | 72,50 | 2 | 4,950 |
| 83 | 88,50 | 2 | ,707 |
| 84 | 90,00 | 1 | . |
| 85 | 77,75 | 4 | 11,354 |
| 86 | 86,00 | 2 | 4,243 |
| 87 | 91,00 | 2 | 2,828 |
| 89 | 71,22 | 9 | 10,244 |
| 90 | 89,71 | 7 | 5,851 |
| 91 | 75,67 | 3 | 4,041 |
| 93 | 85,00 | 1 | . |
| 94 | 81,00 | 1 | . |
| Total | 81,07 | 75 | 7,992 |

ANOVA Table

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-----------------------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| (Combined) | | 729,659 | 17 | 42,921 | 4,612 | ,068 |
| AdversityQuotient * Kinerja | Between Groups | ,720 | 1 | ,720 | 11,010 | ,000 |
| | Deviation from Linearity | 728,939 | 16 | 45,559 | 5,650 | ,029 |
| | Within Groups | 3997,008 | 57 | 70,123 | | |
| Total | | 4726,667 | 74 | | | |

Measures of Association

| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
|-----------------------------|------|-----------|------|-------------|
| AdversityQuotient * Kinerja | ,512 | ,262 | ,393 | ,154 |



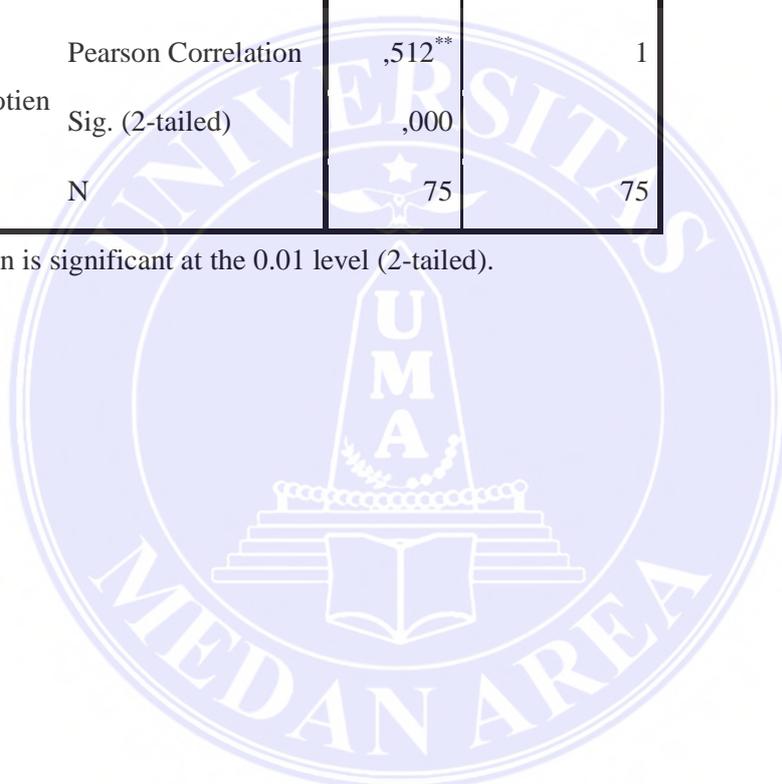
LAMPIRAN E :
KORELASI

Correlations

Correlations

| | | Kinerja | AdversityQuotient |
|-------------------|---------------------|---------|-------------------|
| Kinerja | Pearson Correlation | 1 | ,512** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 75 | 75 |
| AdversityQuotient | Pearson Correlation | ,512** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 75 | 75 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).







UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☐ (061) 7368012 Medan 20223

Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☐ (061) 8226331 Medan 20122

Website: www.uma.ac.id **E-Mail:** univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 842/FPSI/01.10/VIII/2021
Lampiran : -
Hal : **Riset dan Pengambilan Data**

25 Oktober 2021

Yth. **Bapak/Ibu Direktur**
PT Alamsari Lestari
di Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Margareta Dinawati Siahaan**
NPM : **178600068**
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT Alamsari Lestari, Desa Paya Rumbai Kec. Sebenda, Indragiri Hulu, Riau** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Kinerja Dengan Adversity Quotien Pada Karyawan Outsourcing Di PT Alamsari Lestari Riau"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



**PT. ALAMSARI LESTARI**
KEBUN SEI CENAKU
Kantor Kebun : -Desa Paya Rumbai, Kecamatan Seberida Kabupaten Indragiri Hulu -Riau 29371

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
No. MM-INT/PM-ASL/XI/2021

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Nashiruddin
Jabatan : Manager Plantation
Perusahaan : PT. Alamsari Lestari
Alamat : Desa Paya Rumbai

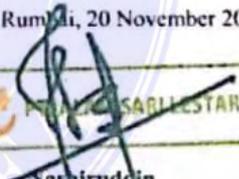
Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Margareta Dinawati Siahaan
NP : 178600268
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Adalah benar telah melakukan penelitian dalam rangka penulisan Skripsinya yang berjudul "*Hubungan Kinerja Kerja Dengan Adversity Quotient Pada Karyawan Outsourcing Di PT. Alamsari Lestari, Riau*" sejak tanggal 25 oktober 2021 sd 20 november 2021.

Demikian surat keterangan ini disampaikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Paya Rumbai, 20 November 2021



Nashiruddin
Plantation Manager



CS Dipindai dengan CamScanner

Hubungan Kinerja Dengan Adversity Quotient Pada Karyawan Outsourcing Di PT. Alamsari Lestari, Riau

Correlation Of Performance With Adversity Quotient IN Outsourcing Employees At PT. Alamsari Lestari, Riau

Margareta Dinawati Siahaan
Universitas Medan Area, Indonesia

E-mail: margaretadinawatisiahaan@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kinerja dengan *adversity quotient* pada karyawan *outsourcing* di PT. Alamsari Lestari, Riau. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* yang berjumlah 300 karyawan pada periode 2020/2021 di PT. Alamsari Lestari, Riau. Dan Sampel pada penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* di PT. Alamsari Lestari, Riau yang berjumlah 75 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan skala. Teknik analisis data menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi korelasi P (sig) = $0.000 < 0,010$, artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara kinerja dengan *adversity quotient* pada karyawan *outsourcing* di PT. Alamsari Lestari, Riau, dengan koefisien determinan (r^2) sebesar 0,262 atau $BE\% = 26,2\%$. Dengan kata lain hipotesis yang diajukan dapat dinyatakan diterima. *Adversity quotient* tergolong tinggi dimana (mean hipotetik 75 lebih kecil dari mean empirik 81,07 dan selisihnya melebihi nilai SD 7,992). Untuk kinerja juga tergolong tinggi dimana mean empirik 82,69.

Kata Kunci: Kinerja; *Adversity Quotient*; Karyawan *Outsourcing*.

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between performance and adversity quotient on outsourcing employees at PT. Alamsari Lestari, Riau. The method used in this research is a quantitative approach method. The population in this study were outsourced employees totaling 300 employees in the 2020/2021 period at PT. Alamsari Lestari, Riau. And the sample in this study were outsourced employees at PT. Alamsari Lestari, Riau, totaling 75 people. The sampling technique used was random sampling technique. Data collection techniques using documentation and scale. The data analysis technique uses the Product Moment correlation technique. The results showed a significant correlation value of P (sig) = $0.000 < 0.010$, meaning that there was a positive and significant relationship between performance and adversity quotient on outsourced employees at PT. Alamsari Lestari, Riau, with a determinant coefficient (r^2) of 0.262 or $BE\% = 26.2\%$. In other words, the proposed hypothesis can be declared accepted. Adversity quotient is high (hypothetical mean of 75 is smaller than the empirical mean of 81.07 and the difference is more than the SD value of 7.992). The performance is also classified as high where the empirical mean is 82.69.

Keywords: Performance; Adversity Quotient; Outsourcing Employees.

DOI:

Rekomendasi mensitasi :

Siahaan, Margareta Dinawati. (2022), Hubungan Kinerja Dengan *Adversity Quotient* Pada Karyawan *Outsourcing* Di PT. Alamsari Lestari, Riau. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 3 (1): Halaman 1-11. Accepted 17/6/22

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dengan terus-menerus dengan tujuan untuk mencapai keuntungan atau laba, dimana setiap perusahaan dibuat berdasarkan peraturan dan memiliki kekuatan hukum. Hukum perusahaan lahir dari lapangan hukum perdata atau Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KHUD).

Menurut pasal 1 huruf b UU Nomor 3 tahun 1982, perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang bersifat tetap dan terus menerus didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Republik Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan atau laba.

Pada saat ini banyak perusahaan memperoleh keuntungan atau laba dengan memanfaatkan sumber daya manusia (karyawan). Sumber daya manusia terdiri dari karyawan-karyawan yang bekerja berdasarkan keahlian yang dimiliki dan bekerja dibidang atau departemen yang sesuai dengan keahlian masing-masing oleh Sembiring (2010).

Penggunaan *outsourcing* adalah salah satu model pemanfaatan sumber daya manusia. Belakangan ini banyak perusahaan yang menggunakan *outsourcing*, salah satunya adalah perusahaan PT. Alamsari Lestari, Riau. PT. Alamsari Lestari, Riau adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan logistik dan industri berbasis perkebunan sawit. PT. Alamsari Lestari, Riau terdapat beberapa karyawan *outsourcing* yang menjadi fokus penelitian ini dengan masing-masing memiliki bagiannya tersendiri.

Menurut Libertus Jehani dalam Ronald Saija (2019) *outsourcing*

merupakan bentuk penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan tersebut.

Anggraini (2016) menambahkan bahwa *outsourcing* adalah kegiatan menyerahkan sebagian pelaksanaan aktivitas tertentu kepada pihak lain berdasarkan perjanjian tertentu, perjanjian ini dilakukan dengan cara penandatanganan atau seringkali diperjelasnya dengan sistem kontrak.

Manfaat yang diperoleh perusahaan dengan menerapkan pelaksanaan perjanjian kerja sistem *outsourcing* adalah fokus pada kompetensi utama, penghematan dan pengendalian biaya operasional, memanfaatkan kompetensi *vendor outsourcing*, perusahaan menjadi lebih gesit dalam merespon pasar, mengurangi risiko dan meningkatkan efisiensi dan perbaikan pada pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya *non-core* oleh Husni (2003). Hal ini merupakan salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk melakukan upaya efisiensi biaya (*Cost of Production*). Namun disisi lain karyawan *outsourcing* memerlukan *adversity quotient* atau daya juang untuk menghadapi beban kerja dari perusahaan.

Menurut (Stoltz, 2000) *adversity quotient* merupakan kemampuan seseorang untuk bertahan menghadapi kesulitan dan mampu menghadapi kesulitan tersebut serta mampu melampaui harapan-harapan atas kinerja dan potensinya.

Nashori (2007) menambahkan bahwa *adversity quotient* merupakan kemampuan seseorang dalam menggunakan kecerdasannya untuk

mengarahkan, mengubah cara berpikir dan tindakannya ketika menghadapi hambatan dan kesulitan yang bisa menyengsarakan dirinya.

Dalam memperoleh kesuksesan seseorang harus memiliki daya juang yang tinggi untuk memperoleh hasil yang maksimal. Ketangguhan karyawan *outsourcing* diperlukan untuk dapat mengatasi dan menaklukkan tantangan tersebut. Ketangguhan inilah yang disebut dengan *Adversity Quotient* (AQ). Konsep ini muncul dikarenakan konsep IQ (*Intelligence quotient*) yang menggambarkan tingkat kecerdasan individu dan EQ (*Emotional quotient*) yang menggambarkan aspek afektif dan keefektifan dalam berinteraksi dengan orang lain Goleman (dalam Stoltz, 2000) dianggap kurang dapat memprediksi keberhasilan seseorang.

Disaat pra penelitian terlihat beberapa fenomena yaitu pada beberapa tahun terakhir ini pemberian gaji karyawan dicicil oleh perusahaan yang seharusnya penuh, pemberian upah lembur dibayar setengah dari biasanya, karyawan masih tetap bekerja pada hari-hari libur resmi dengan alasan perusahaan untuk mengejar target, belum berhak mendapatkan bonus bulanan, insentif dan hak cuti. Hal tersebut berakibat pada kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang disiplin kerja contohnya datang tidak tepat waktu ini dilihat dari absen daftar hadir karyawan, bermalasan ketika tidak diawasi atasan, kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya contohnya menunda-nunda pekerjaan ini dibuktikan dengan masih banyak pekerjaan yang tertumpuk dan masih belum terselesaikan, kurangnya

kerjasama antar sesama karyawan contohnya sering terjadi miss komunikasi yang mengakibatkan percecokkan kecil.

Stoltz (2005) menjelaskan bagaimana individu berhadapan dengan hambatan dan kesulitan yang dihadapi sehingga mampu berfungsi secara penuh dalam kehidupan. Konsep ini disebut Stoltz sebagai *adversity quotient*. Leman (2007) *adversity quotient* merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menghadapi masalah. *Adversity* juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketidakbahagiaan, kesulitan, atau ketidakberuntungan (Handaru dkk., 2015).

Kecerdasan dalam menghadapi kesulitan (*adversity quotient*) terwujud dalam tiga bentuk, pertama kecerdasan dalam menghadapi kesulitan (*adversity quotient*) ialah suatu kerangka kerja konseptual yang baru untuk suatu ukuran untuk mengetahui respon terhadap kesulitan, kedua kecerdasan menghadapi kesulitan (*adversity quotient*) ialah ilmiah untuk memperbaiki respon terhadap kesulitan, yang ketiga kecerdasan menghadapi kesulitan (*adversity quotient*) ialah serangkaian peralatan yang memiliki dasar memahami dan meningkatkan semua segi kesuksesan (Stoltz, 2000). Untuk mencapai kesuksesan harus menciptakan perubahan, harus memiliki keuletan dalam menghadapi dan mengatasi setiap kesulitan serta mampu mengembangkan AQ yang cukup tinggi.

Menurut Stoltz (2000) *adversity quotient* akan dapat memberitahukan seberapa baik seseorang dapat bertahan dan mampu mengatasi kesulitan, *adversity quotient* juga dapat meramalkan siapa saja yang dapat bertahan dengan kesulitan

atau siapa saja yang akan hancur, serta dapat meramalkan siapa saja yang dapat melebihi harapan dari *performance* dan potensinya dan siapa saja yang akan gagal, memprediksikan siapa yang akan menyerah dan siapa yang akan menang.

Menurut Stoltz (2000) salah satu yang menjadi faktor dari *adversity quotient* adalah kinerja. Dimana kinerja (*Performance*), keinginan untuk menyelesaikan sesuatu, melaksanakan sesuatu, memberikan kontribusi terhadap pembentukan sikap kerja, memiliki kepercayaan diri, membuat atribusi yang positif, menggambarkan suatu karakter, bertanggung jawab, tidak mudah menyerah serta dapat bertahan.

Sinambela (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan yang menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan menurut Withmore (dalam Sinambela, 2016) kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Schermerhorn (dalam Sinambela, 2016) menambahkan bahwa kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi.

Selanjutnya Hersey dan Blanchard (dalam Sinambela, 2016) menjelaskan bahwa kinerja diartikan sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk

mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Prawirosentono (dalam Sinambela, 2016) menambahkan bahwa kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, karenanya jika kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan.

Uraian diatas menggambarkan bahwa karyawan *outsourcing* di PT. Alamsari Lestari, Riau berada pada kondisi sulit dimana mereka harus menghadapi rintangan. *Adversity Quotient* yang memadai akan membantu karyawan *outsourcing* dalam menghadapi berbagai kondisi sulit sehingga tidak mudah menyerah dalam menghadapinya dan hal itu membutuhkan kinerja dimana karyawan *outsourcing* yang mudah menyerah akan begitu saja tidak peduli dengan pencapaian kinerja mereka karena kesulitan-kesulitan yang ditemui dalam pekerjaan tidak membuat karyawan *outsourcing* tertantang untuk memahaminya tetapi justru menyerah, motivasi atau dorongan untuk menghasilkan kinerja yang baik memiliki peranan yang sangat penting untuk karyawan *outsourcing*. Karena karyawan *outsourcing* memiliki dorongan untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik akan cenderung menuntut dirinya berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan yang diinginkan terutama agar mendapatkan posisi yang tetap di perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan kinerja dengan *adversity quotient* pada karyawan *outsourcing* di PT. Alamsari Lestari, Riau, karena masih memiliki

masalah terkait kinerja dan *adversity quotient*. Adapun judul dalam penelitian ini hubungan kinerja dengan *adversity quotient* pada karyawan *outsourcing* di PT. Alamsari Lestari, Riau

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui hubungan antara kinerja dengan *adversity quotient* pada karyawan *outsourcing* di PT. Alamsari Lestari, Riau. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dikarenakan pada data akhir akan dianalisis dengan menggunakan perhitungan statistik. Tipe yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional.

Teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Alasan peneliti menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dalam menganalisis data karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas (kinerja) yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel terikat (*adversity quotient*).

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Alamsari Lestari, Riau. Dimana populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* yang berjumlah 300 karyawan pada periode 2020/2021 di PT. Alamsari Lestari, Riau. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling*. Yaitu pengambilan sampel dilakukan dengan randomisasi terhadap kelompok bukan subjek secara individual (Azwar, 2005). Adapun sampel yang dijadikan subjek penelitian sebanyak 75 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dokumentasi

dan skala. Dokumentasi untuk variabel bebas yaitu kinerja dan skala untuk variabel terikat adalah *adversity quotient*.

Kemudian peneliti melakukan penyebaran skala melalui google form, dimana peneliti menyebarkan link ke nomor whatsapp dari para sampel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji dari validitas dan reabilitas skala *adversity quotient* menunjukkan dari 32 butir terdapat 2 aitem yang gugur dengan skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* $< 0,300$ yaitu aitem nomor 23 dan 24. Dengan demikian 30 aitem lainnya valid karena skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* $\geq 0,300$.

Sedangkan skor untuk reliabilitas (keandalan) dinyatakan reliabel apabila Cronbach Alpha $> 0,6$ dan hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah *Cronbach Alpha* 0,863.

Dari hasil uji normalitas diketahui bahwa variabel kinerja dan *adversity quotient* pada karyawan *outsourcing* menunjukkan bahwa sebaran data yang berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dari besarnya koefisien normalitas Kolmogorov dengan $p > 0,05$ untuk variabel kinerja dan *adversity quotient*.

Dari hasil uji linieritas, dapat diketahui apakah variabel bebas kinerja dan variabel terikat *adversity quotient* dapat dianalisis secara korelasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel terikat (*adversity quotient*) mempunyai hubungan dengan linear dengan variabel bebas (kinerja). Sebagai kriterianya, apabila $p \text{ sig} < 0,010$ maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang

lancar. Uji linieritas hubungan antara variabel kinerja dengan *adversity quotient* menghasilkan $F = 11,010$ dengan nilai signifikansi P (sig) = 0,000.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan metode analisis korelasi r *product moment* diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kinerja dengan *adversity quotient*, yaitu dengan asumsi semakin tinggi kinerja yang dimiliki karyawan *outsourcing* maka semakin tinggi *adversity quotient*. Sebaliknya semakin rendah kinerja karyawan *outsourcing* maka semakin rendah pula *adversity quotient*. Dimana $r_{xy} = 0,512$ dengan P (sig) = $0,000 < 0,010$. Artinya hipotesis yang diajukan dapat dinyatakan diterima.

Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,262$. Ini menunjukkan kinerja berkontribusi terhadap *adversity quotient* sebesar $BE\% = 26,2\%$.

Berdasarkan perbandingan kedua nilai mean (hipotetik dan empirik), maka dapat dinyatakan bahwa kinerja tergolong tinggi dengan nilai empirik sebesar 82,69 dan *adversity quotient* tergolong tinggi dengan nilai Bagian ini menyajikan hasil penelitian. hipotetik 75 dan empirik sebesar 81,07. Nilai empirik kinerja sebesar 82,69.

Kinerja sangat berperan penting dengan *adversity quotient* yang dilakukan oleh karyawan *outsourcing*. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardwintasari. I (2017) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *adversity quotient* dengan kinerja karyawan BPR Mitra. Meskipun pada penerapannya kinerja

organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, karenanya jika kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan. Selanjutnya kinerja individu atau pegawai digolongkan kedalam tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2005).

Menurut Hersey dan Blanchard (dalam Sinambela, 2016) menjelaskan bahwa kinerja diartikan sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Prawirosentono (dalam Huseno, 2016) menambahkan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil yang dapat dicapai dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral atau etika.

Berdasarkan fenomena yang telah diungkap sebelumnya tentang kinerja dan *adversity quotient* pada karyawan *outsourcing* di PT. Alamsari Lestari, Riau dan hal tersebut dapat dilihat dari hasil observasi dan dari jawaban para karyawan saat menjalani wawancara di pra-penelitian. tetapi dalam hal ini, setelah dilakukan penelitian secara langsung

menggunakan alat ukur dan sudah dilakukan juga proses pengolahan dan penelitian, terungkap bahwa *adversity quotient* tergolong tinggi dimana mean hipotetik 75 lebih kecil dari mean empirik 81,07 dan selisihnya melebihi nilai SD 7,992. Dan kinerja juga tergolong tinggi dimana mean empirik 82,69.

Menurut Jehani (2008) *outsourcing* merupakan bentuk penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi beban kerja yang ada di perusahaan tersebut, sehingga secara langsung ataupun tidak langsung akan menanamkan didalam diri karyawan *outsourcing* untuk selalu berusaha mencoba dan menghadapi kesulitan. Kesulitan yang berani dilewati dan diselesaikan akan menjadi kemampuan bukan lagi suatu hambatan. Karyawan *outsourcing* yang memiliki kemampuan tersebut dapat dikatakan sebagai karyawan yang memiliki *Adversity Quotient* (AQ).

Dari hasil penelitian kinerja memberi pengaruh 26,2% terhadap *adversity quotient*. Dari hasil penelitian ini dinyatakan bahwa masih terdapat 73,8% pengaruh dari faktor lain terhadap *adversity quotient* dimana faktor itu adalah bakat, kecerdasan, kesehatan fisik dan mental, karakter, keyakinan, genetika, pendidikan dan motivasi berprestasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan memiliki *adversity quotient* tinggi pada karyawan *outsourcing* di PT. Alamsari Lestari, Riau sehingga sejauh ini karyawan *outsourcing* mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan dan menjadikan kesulitan sebagai tantangan untuk dihadapi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan yang positif antara kinerja dengan *adversity quotient* pada karyawan *outsourcing* di PT. Alamsari Lestari, Riau. Dimana bukti koefisien korelasi $r_{xy} = 0,512$ dengan $P(\text{sig}) = 0.000 < 0,05$. Yang artinya semakin tinggi kinerja maka semakin tinggi *adversity quotient*. Dari hasil penelitian ini maka hipotesis yang telah diajukan dinyatakan "diterima".

Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara kinerja dengan *adversity quotient* adalah sebesar $r^2 = 0,262$. Ini menunjukkan kinerja berkontribusi terhadap *adversity quotient* sebesar BE% = 26,2%. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat 73,8% pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak terlihat dalam penelitian ini, yaitu bakat, kecerdasan, kesehatan fisik dan mental, karakter, keyakinan, genetika, pendidikan dan motivasi berprestasi.

Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata diatas (mean hipotetik dan empirik), sehingga diketahui bahwa kinerja tergolong tinggi. hal ini didasarkan pada nilai-nilai empirik yang diperoleh, yaitu sebesar 82,69 dan untuk *adversity quotient* tergolong tinggi nilai-nilai empirik yang diperoleh, yaitu sebesar 81,07 dan nilai hipotetik yaitu sebesar 75 dengan selisih yang melebihi nilai SD sebesar 7,992.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada Bapak Drs. Mulia Siregar, M.Psi selaku dosen pembimbing, yang selalu memberikan

bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

Terimakasih kepada kedua orang tua peneliti yang telah memberikan dukungan moril maupun material dan doa, serta kepada Alexander Dionisius Siahaan S.P, Johannes Afrianto Siahaan S.Psi, edak Frisdani Br. Simatupang S.P, Agustinus Roy Martin S, Markus Tua Pandapotan S, Blasius Benget S yang menjadi semangat peneliti untuk memberikan yang terbaik bagi keluarga.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, 2015. *Manajemen Strategi Teori Konsep Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Doni Judian, 2014. *Tahukah anda? Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*. Jakarta Timur: Dunia Cerdas
- Hery, 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Grasindo.
- Huseno Tun, 2016. *Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative
- I Gusti Agung Istri Hari Dwintasari, 2017. *Hubungan Antara Adversity Quotient, Persepsi Terhadap Kompensasi Dan Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Mitra Di Bali*
- Ira Widyastuti, 2020. *Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Di Perbankan*. Jurnal Manajemen Bisnis. Vol.17.No.3
- Kartini Lasman, Bakhri Hasanuddin dan Saharuddin Kaseng, 2018. *Pengaruh Emosional Quotient, Spiritual Quotient Dan Adversity Quotient Terhadap Kinerja Pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu*. Jurnal Katalogis. Vol.6.No.4
- Khairani, 2016. *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kusuma Rahmawati, Asyhadie Zaeni, 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media group.
- Lijan Poltak Sinambela, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Monica Florida Johan, Rizal Nopriyanto dan Nurul Ismi Ainun. 2020. *Hubungan Job Insecurity Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Outsourcing*. Jurnal Psikologi. Vol.13.No.1
- Nawawi, H. (2012). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Stoltz, P. G. 2007. *Kemampuan Adversitas: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Jakarta: Grasindo.
- Stoltz, P.G. 2002. *Adversity Quotient: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Alih Bahasa: Hermaya.T. Jakarta: Grasindo.
- Stoltz,P.G. 2000. *Adversity Quotient: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Alih Bahasa: Hermaya.T. Jakarta: Grasindo.
- Suhartana Pria Wira, Asikin Zainal, 2016. *Pengantar Hukum Perusahaan*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Wirawan, 2013. *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: RajaGrafindo Persada