

**HUBUNGAN ANTARA *ADVERSITY QUOTIENT* (AQ)
DENGAN KINERJA KARYAWAN
PT. BANK MEGA SYARIAH
KCP TEMBUNG**

SKRIPSI

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

**Disusun Oleh :
Reni Selviana Putri
NIM. 09.860.0057**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2013**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/1/24

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)26/1/24

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA *ADVERSITY QUOTIENT* (AQ) DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. BANK MEGA SYARIAH KCP TEMBUNG

NAMA MAHASISWA : RENI SELVIANA PUTRI


NIM : 09.860.0057

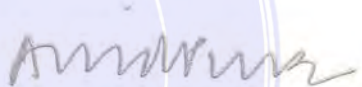
JURUSAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

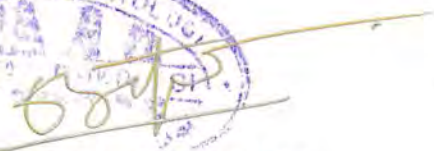

(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

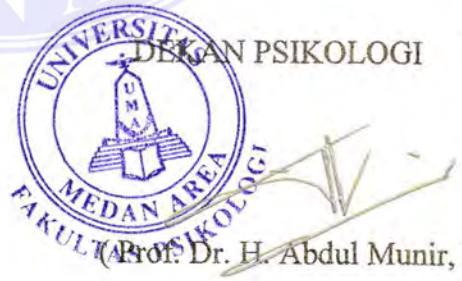

(Hj. Annawati D. Purba, S.Psi, M.Si)

MENGETAHUI

KETUA JURUSAN

DEKAN PSIKOLOGI


(Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi)


(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang Meja Hijau

8 Oktober 2013

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/1/24

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)26/1/24

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis ucapkan atas kehadiran ALLAH SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya, kesabaran, kemudahan dan kelancaran bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta kerja sama yang baik dari berbagai pihak, oleh karena itu sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Yang istimewa dan yang tercinta kepada kedua orang tuaku Ibundaku Mariama Nasution dan Ayahanda Suprayetno yang tiada hentinya memberikan doa dan kasih sayangnya serta semangat dan selalu menjadi inspirasi penulis untuk menjadi kebanggaan keluarga.
2. Kepada Abangku Sandi Septian Mori, Amd yang telah mengingatkan dan memberikan semangat untuk terus menyelesaikan skripsi ini.
3. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area.
4. Bapak Prof.Dr.H.Ali Yakub Matondang M.A selaku Rektor Universitas Medan Area.
5. Kepada Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir M.Pd, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Kepada Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd selaku pembimbing I yang telah menyediakan waktu untuk bimbingan ditengah rutinitas beliau yang

sangat padat dan banyak memberikan arahan dan saran yang sangat bermanfaat kepada penulis guna penyempurnaan skripsi ini.

7. Kepada Ibu Hj. Annawati Dewi Purba, S.Psi, M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak membantu dan memberikan bimbingan, saran dan arahan guna penyelesaian skripsi ini.
8. Kepada Ibu DR. Nefi Damayanti, M.Si selaku ketua sidang meja hijau. Terima kasih atas kesediaan waktu dan saran-saran yang telah ibu berikan kepada penulis.
9. Kepada Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi selaku dosen tamu sidang meja hijau. Terima kasih atas kesediaan waktu dan saran-saran buat penulis agar skripsi ini menjadi lebih baik.
10. Kepada Bapak Drs. Maryono, M.Psi selaku sekretaris sidang meja hijau. Terima kasih atas kesediaan waktunya.
11. Kepada Ibu Nurmaida, S.Psi, M.Psi terima kasih telah bersedia menggantikan dosen pembimbing saya yang tidak dapat hadir.
12. Kepada Ibu Rahmi Lubis, S.Psi, M. Psi dan bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku kepala jurusan industri dan organisasi yang banyak membantu dan memberikan masukan yang bermanfaat.
13. Kepada Ibu Annawati Dewi Purba, S.Psi, M.Psi dan Istiana, S.Psi, M.Pd selaku dosen wali yang telah membimbing penulis selama kuliah di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

14. Kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan mengajarkan penulis banyak hal mengenai psikologi selama penulis mengikuti perkuliahan.
15. Kepada seluruh staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area : Bang Mimi, Bang Janer, Kak Fida, Bang Wanda yang juga telah banyak membantu penulis dalam urusan administrasi.
16. Kepada Bapak Edi Syahrial yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
17. Buat Karyawan PT. Bank Mega Syariah yang telah meluangkan waktunya dalam mengisi alat ukur penulis, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
18. Buat sahabat-sahabat terbaikku Yusdiana, Tika, Patricia, Ulan, Muni, Nitami, Sandy, Rika, Yuli, Ningsi, Teguh dan teman-teman seperjuangan stambuk 2009 terutama kelas A, terima kasih yang telah menemaniku selama di masa perkuliahan, obrolan, canda tawa dan kebersamaan kita selama ini dan telah memberikan semangat dan dukungan.
19. Buat Bang Doli, Bang Zul yang setia menemani, membantu dan memberikan dukungan serta semangat dalam mengerjakan skripsi ini. Terima kasih banyak buat semuanya.
20. Dan yang terakhir terima kasih buat semua pihak-pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini terdapat kesalahan baik isi maupun tata tulisnya. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan sumbangan pikiran untuk kelengkapan karya tulis selanjutnya. Akhir kata semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah Nya serta membalas segala amal baik semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan dan pengetahuan kita semua khususnya bagi penulis pribadi.

Medan, September 2013

Penulis

Reni Selviana Putri



HUBUNGAN ANTARA *ADVERSITY QUOTIENT* (AQ)
DENGAN KINERJA KARYAWAN
PT. BANK MEGA SYARIAH
KCP TEMBUNG

Reni Selviana Putri

09.860.0057

Jurusan Ilmu Psikologi Industri dan Organisasi

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

ABSTRAK

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. *Adversity quotient* (AQ) adalah kecerdasan yang dimiliki seseorang dalam mengatasi kesulitan dan sanggup bertahan hidup. Dengan AQ seseorang dapat mengukur kemampuannya dalam mengatasi setiap persoalan hidup untuk tidak berputus asa. Kinerja dapat dipengaruhi oleh *adversity quotient* (AQ) dimana *adversity quotient* (AQ) tersebut memberikan sikap yang positif terhadap kinerja. Dengan adanya *adversity quotient* (AQ) karyawan akan memiliki kinerja yang baik sehingga perusahaan akan menjadi lebih maju. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *adversity quotient* (AQ) dengan kinerja karyawan PT. Bank Mega Syariah Kcp Tembung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Mega Syariah Kcp Tembung yang berjumlah 45 orang, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Teknik pengambilan sampel adalah *total sampling*. Bentuk skala dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan koefisien reliabilitas *adversity quotient* (AQ) 0,917 dan kinerja 0,898. Analisa data menggunakan korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil perhitungan analisis data menggunakan *product moment* diperoleh koefisien hubungan sebesar 0,699; $p = 0,000 < 0,010$ artinya ada hubungan yang signifikan antara *adversity quotient* (AQ) dengan kinerja. *Adversity quotient* (AQ) memberikan pengaruh sebesar 48,8% terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *adversity quotient* (AQ) tergolong positif dibuktikan melalui empat aspek yaitu *control, ownership and origin, reach* dan *endurance*.

Kata kunci : *Adversity Quotient* (AQ) (X), Kinerja (Y)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/1/24

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL SAMPUL DEPAN	
HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan masalah.....	8

E. Tujuan penelitian.....	8
F. Manfaat penelitian.....	8
1. Manfaat teoritis	8
2. Manfaat praktis.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Karyawan PT. Bank Mega Syariah	10
1. Pengertian Karyawan PT. Bank Mega Syariah	10
B. Kinerja.....	10
1. Pengertian Kinerja	10
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
3. Aspek-Aspek Kinerja	14
4. Pengukuran Kinerja	17
C. <i>Adversity Quotient</i> (AQ).....	18
1. Pengertian <i>Adversity Quotient</i> (AQ)	18
2. Dimensi-Dimensi <i>Adversity Quotient</i> (AQ).....	20
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Adversity Quotient</i> (AQ).....	22
4. Karakter Manusia Berdasarkan Tinggi Rendah <i>Adversity Quotient</i> (AQ).....	24
5. Teori-Teori Pendukung <i>Adversity Quotient</i> (AQ).....	27
D. Hubungan Antara <i>Adversity Quotient</i> (AQ) dengan Kinerja karyawan.....	29
E. Kerangka Konseptual	31
F. Hipotesis.....	31



BAB III METODE PENELITIAN 32

A. Identifikasi Variabel Penelitian 32

B. Definisi Operasional 32

C. Subjek Penelitian 33

 a. Populasi Penelitian 33

 b. Teknik Pengambilan Sampel 33

D. Teknik Pengumpulan Data 34

 a. Skala *Adversity Quotient* (AQ) 34

 b. Skala Kinerja 35

E. Validitas dan Reliabilitas 35

 1. Validitas 35

 2. Reliabilitas 37

F. Analisis Data 37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 39

A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian 39

 1. Orientasi Kacah 39

 2. Persiapan Penelitian 40

 a. Persiapan Administrasi 40

 b. Persiapan Alat Ukur Penelitian 40

B. Pelaksanaan Penelitian 43

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian 46

 1. Uji Asumsi 46

a. Uji Normalitas Sebaran	46
2. Uji Linearitas	47
a. Uji Linearitas Hubungan	47
b. Hasil Perhitungan Analisis Data	48
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	49
a. Mean Hipotetik/Nilai Rata-rata	49
b. Mean Empirik/Nilai Rata-rata	49
c. Kriteria	49
D. Pembahasan	51
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	54
A. Simpulan	54
B. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel :

1. Distribusi penyebaran butir-butir pernyataan skala <i>adversity quotient</i> (AQ) sebelum uji coba.....	41
2. Distribusi penyebaran butir-butir pernyataan skala kinerja sebelum uji coba.....	42
3. Distribusi penyebaran butir-butir pernyataan skala <i>adversity quotient</i> (AQ) setelah uji coba.....	44
4. Distribusi penyebaran butir-butir pernyataan skala kinerja setelah uji coba.....	45
5. Rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran.....	47
6. Rangkuman hasil perhitungan uji linieritas hubungan.....	48
7. Rangkuman perhitungan <i>r product moment</i>	48
8. Hasil perhitungan nilai rata-rata hipotetik dan nilai rata-rata empirik.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

- A. Data Penelitian
- B. Validitas dan Reliabilitas Skala *Adversity Quotient* (AQ)
- C. Validitas dan Reliabilitas Skala Kinerja
- D. Uji Asumsi (Uji Normalitas dan Uji Linearitas)
- E. Hasil Analisis Data
- F. Alat Ukur Penelitian
- G. Surat Keterangan



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi yang sudah sangat canggih dengan berbagai teknologi dan ilmu pengetahuan ini, dituntut orang-orang yang berkualitas dan berkompetisi tinggi. Begitu juga dengan perusahaan-perusahaan khususnya di Indonesia, dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang maju ke arena persaingan, mengharuskan perusahaan mengetatkan persaingannya.

Sumber daya organisasi dapat digunakan untuk tetap bertahan dalam kompetisi ini. Sumber daya tersebut terdiri dari sumber daya manusia, fasilitas, pembiayaan dan metode kerja. Sumber daya manusia merupakan asset terpenting dan modal utama dalam sebuah perusahaan, sedangkan yang lainnya hanya sebagai penunjang kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri. Segala sesuatu yang ada di perusahaan adalah hasil kerja sumber daya manusia, sehingga keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kinerja sumber daya manusia itu sendiri.

Hal ini diperkuat oleh pendapat Gomes (2001) yang menyatakan bahwa sumber daya yang tersedia dalam organisasi, sumber daya manusia memegang peranan sentral dan paling menentukan. Artinya walaupun diakui bahwa aset-aset non-manusianya termasuk alam tetap memainkan peranan yang penting, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka semuanya hanya akan sia-sia.

Sumber daya manusia atau karyawan memberikan peranan penting dalam mencapai tujuan bagi perusahaan atau organisasi. Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi selalu berusaha menemukan cara dan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu upaya dapat dilakukan dengan melaksanakan penilaian kinerja karyawan. Sebagaimana yang dilakukan Bank Mega Syariah yang menggunakan sistem *paperbase* untuk melakukan penilaian kinerja dan proses sistem penilaian kinerja secara online. Sistem penilaian kinerja karyawan ini lebih efisien dan objektif karena penilaian ini menggunakan aplikasi yang memanfaatkan teknologi internet dengan menggunakan antarmuka berbasis web.

Kualitas sebuah perusahaan dapat dilihat melalui kinerja sumber daya manusia. Apabila kualitas kinerja sumber daya manusia tinggi, maka kualitas perusahaan akan tinggi pula. Menurut Mangkunegara (2010) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, kinerja sumber daya manusia perlu diperhatikan, dikembangkan dan ditingkatkan. Furtwengler (2002) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu melakukan perbaikan kinerja. Adapun perbaikan kinerja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah faktor kecepatan, kualitas, layanan dan nilai. Selain keempat faktor tersebut, juga terdapat faktor lainnya yang turut mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kesetiaan, prestasi kerja,

kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab (Hasibuan, 2009). Hal ini seharusnya menjadi perhatian setiap perusahaan khususnya PT. Bank Mega Syariah.

PT. Bank Mega Syariah KCP Tembung memiliki tiga bagian yaitu pembiayaan, operasional, dan *financing*. Pembiayaan terdiri dari dua bagian yaitu manager dan marketing. PT. Bank Mega syariah memberikan *training* khususnya bagian marketing yang dilakukan dua kali setahun. *Training* yang diberikan untuk memberikan pengetahuan kepada marketing dan mendukung kemajuan perusahaan.

Setiap karyawan PT. Bank Mega Syariah Kcp Tembung dilengkapi dengan wewenang untuk melakukan pekerjaan dan setiap wewenang melekat atau diikuti pertanggungjawaban yang seimbang. Setiap pekerjaan harus dapat memberikan pertanggungjawaban yang sesuai dengan wewenang. Oleh karena itu, makin kecil wewenang makin kecil pula pertanggungjawaban demikian pula sebaliknya. Tanggung jawab terbesar terletak pada manajer puncak.

Karyawan PT. Bank Mega Syariah Kcp Tembung harus memiliki disiplin yang baik agar perusahaan bisa maju dan tujuan perusahaan tercapai. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab serta berhubungan dengan wewenang yang diberikan kepada setiap karyawan PT. Bank Mega Syariah Kcp Tembung. Apabila wewenang ini tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang dan tidak bisa bekerja sesuai tanggung jawabnya.

Dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya, karyawan perlu diarahkan menuju sasaraannya. Kesatuan pengarah bertalian erat dengan pembagian kerja. Kesatuan pengarah tergantung pula terhadap kesatuan perintah. Di PT. Bank Mega Syariah Kcp Tembung karyawan di arahkan sesuai tanggung jawab masing-masing sehingga semua karyawan bekerja dengan lebih fokus tanpa dibebankan pekerjaan yang bukan tanggung jawabnya.

Semua karyawan di PT. Bank Mega Syariah ini dapat memegang dua bagian sekaligus misalnya sebagai *teller* dan marketing. Karyawan yang memegang dua bagian harus bisa mempertanggungjawabkan dua pekerjaan tersebut karena kedua pekerjaan tersebut memiliki tugas yang berbeda. Seorang *teller* tidak memiliki target yang harus dicapai setiap bulannya sedangkan marketing memiliki target setiap bulannya yang harus terpenuhi. Jika tidak dapat memenuhi target pada bulan pertama, marketing akan mendapatkan sanksi yaitu target dilipat gandakan pada bulan keduanya. Marketing diberikan waktu tiga bulan dalam memenuhi target. Jika selama tiga bulan berturut-turut marketing tidak dapat memenuhi target, maka marketing akan dipecat yang bisa disebut juga dengan gagal masa percobaan.

PT. Bank Mega Syariah sadar akan pentingnya kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) dalam menentukan sukses tidaknya sebuah perusahaan tertentu. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Stoltz (2000) bahwa fungsi utama, visi dan misi organisasi termasuk PT. Bank Mega Syariah akan berhasil apabila ditunjang dengan para pekerja yang berkualitas dan terampil di bidangnya, serta memiliki *inteligence quotient* (IQ), *emotional quotient* (EQ), *spiritual*

Orang yang mempunyai AQ lebih tinggi dapat menikmati serangkaian manfaat termasuk kinerja, produktivitas, kreativitas, daya tahan, dan vitalitas yang lebih besar daripada mereka yang rendah AQ-nya. *Adversity quotient* dapat meramalkan (Stoltz, 2000) kinerja, produktivitas, motivasi, kreativitas, pengetahuan, energi, pengharapan, kesehatan emosional, kesehatan jasmani, ketekunan, daya tahan, perbaikan sedikit demi sedikit, tingkah laku, dan respon terhadap perubahan. Akan tetapi masih jarang perusahaan yang menggunakan AQ sebagai ukuran untuk mengetahui daya tahan seseorang dalam menghadapi masalah.

Untuk tetap bertahan dalam persaingan yang sangat ketat diperlukan kinerja yang berkualitas yang diperoleh dari sumber daya manusia yang mempunyai kecepatan dan kegesitan tinggi, kapasitas dan kemampuan. Sementara banyak hal di sekitar mereka yang akan mempengaruhi kinerja mereka, termasuk tantangan kerja yang dihadapi. Selama ini, banyak perusahaan telah fokus terhadap permasalahan IQ, EQ ataupun SQ karyawan dan tidak menghiraukan tingkat AQ yang dimilikinya.

Dari uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Antara *Adversity Quotient* (AQ) dengan Kinerja Karwayan PT. Bank Mega Syariah KCP Tembung.”**

B. Identifikasi Masalah

Setiap karyawan PT. Bank Mega Syariah Kcp Tembung dilengkapi dengan wewenang untuk melakukan pekerjaan dan setiap wewenang melekat atau diikuti

quotient (SQ) dan *adversity quotient* (AQ) yang bagus sehingga mampu mengumpulkan segudang prestasi seperti disebutkan di atas. Penelitian yang dilakukan oleh Daniel Goleman yang dikutip oleh Stolz (2000), membuktikan bahwa EQ memang lebih penting daripada IQ, karena EQ dapat menunda rasa gembira, berempati, mengendalikan dorongan-dorongan hati, sadar diri, bertahan dan bergaul aktif dengan orang lain. Tetapi kedua unsur ini belum mampu memaksimalkan potensi dan kecakapan mereka sepenuhnya, sehingga dibutuhkan AQ untuk melengkapi kinerja yang maksimal tersebut.

Banyak penelitian yang dilakukan oleh para ahli tentang pengaruh IQ dan EQ seseorang terhadap kemajuan kinerja dan karir mereka. Pada tahun 2000, Stoltz mengemukakan penelitiannya yang menghasilkan teori *adversity quotient* atau sering disingkat dengan AQ. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Stoltz (2000), tingkat AQ sangat mempengaruhi kesuksesan seseorang. *Adversity quotient* didefinisikan sebagai kesanggupan seseorang untuk melihat dan mengubah persoalan menjadi sebuah kesempatan. Stoltz (2000) juga mengatakan bahwa *adversity quotient* (AQ) adalah seperangkat ukuran untuk mengetahui respon terhadap tantangan kerja yang dihadapi. *Adversity quotient* (AQ) mengacu pada kemampuan yang dimiliki oleh setiap orang dalam mengatasi tantangan kerjanya, biasanya dikaitkan dengan teori-teori kepemimpinan dalam dunia kerja.

Stoltz (2000) menggambarkan hubungan antara AQ dengan kinerja seperti sebuah pohon. Akar dan batangnya merupakan AQ (Keyakinan, pendidikan, genetika, karakter, kesehatan, kecerdasan, bakat dan kemauan) dan daun-daunnya sebagai hasil kerja atau kinerja.

pertanggungjawaban yang seimbang. Setiap pekerjaan harus dapat memberikan pertanggungjawaban yang sesuai dengan wewenang. Oleh karena itu, makin kecil wewenang makin kecil pula pertanggungjawaban demikian pula sebaliknya. Tanggung jawab terbesar terletak pada manajer puncak.

Karyawan PT. Bank Mega Syariah Kcp Tembung harus memiliki disiplin dan tanggung jawab. Dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya, karyawan perlu diarahkan menuju sasarnya. Kesatuan pengarah bertalian erat dengan pembagian kerja. Kesatuan pengarah tergantung pula terhadap kesatuan perintah. Di PT. Bank Mega Syariah Kcp Tembung karyawan di arahkan sesuai tanggung jawab masing-masing sehingga semua karyawan bekerja dengan lebih fokus tanpa dibebankan pekerjaan yang bukan tanggung jawabnya.

Semua karyawan di PT. Bank Mega Syariah ini dapat memegang dua bagian sekaligus misalnya sebagai *teller* dan marketing. Karyawan yang memegang dua bagian harus bisa mempertanggungjawabkan dua pekerjaan tersebut karena kedua pekerjaan tersebut memiliki tugas yang berbeda. Seorang *teller* tidak memiliki target yang harus dicapai setiap bulannya sedangkan marketing memiliki target setiap bulannya yang harus terpenuhi. Jika tidak dapat memenuhi target pada bulan pertama, marketing akan mendapatkan sanksi yaitu target dilipat gandakan pada bulan keduanya. Marketing diberikan waktu tiga bulan dalam memenuhi target. Jika selama tiga bulan berturut-turut marketing tidak dapat memenuhi target, maka marketing akan dipecat yang bisa disebut juga dengan gagal masa percobaan.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini menekankan pada masalah kinerja karyawan, dimana dari berbagai faktor penyebab yang mempengaruhi baik buruknya kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu peneliti memfokuskan perhatian pada kajian atau keterkaitan antara *adversity quotient* (AQ) dengan kinerja karyawan, dimana yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan PT. Bank Mega Syariah KCP Tembung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah adalah: apakah ada hubungan *adversity quotient* (AQ) dengan kinerja karyawan PT. Bank Mega Syariah KCP Tembung.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilaksanakan adalah : untuk mengetahui apakah terdapat hubungan *adversity quotient* (AQ) dengan kinerja karyawan PT. Bank Mega Syariah KCP Tembung.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada ilmu psikologi pada umumnya, khususnya pada psikologi industri dan organisasi,

terutama mengenai hubungan *adversity quotient* (AQ) dengan kinerja serta sebagai data bagi peneliti selanjutnya mengenai hubungan *adversity quotient* (AQ) dengan kinerja pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan berguna bagi perusahaan khususnya PT. Bank Mega Syariah Kcp Tembung itu sendiri dalam meningkatkan *adversity quotient* (AQ) tersebut dalam peningkatan kinerja karyawan untuk mempertahankan prestasi yang sudah diraih.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan PT. Bank Mega Syariah

1. Pengertian Karyawan PT. Bank Mega Syariah

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 pasal 4 disebutkan bahwa karyawan atau pegawai adalah seseorang pekerja tetap yang bekerja di bawah perintah orang lain dan mendapatkan kompensasi serta jaminan. Hasibuan (2009) menjelaskan karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang sama besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Dalam hal ini, karyawan wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah seseorang pekerja tetap yang bekerja di bawah perintah orang lain dan mendapatkan kompensasi serta jaminan yang sesuai dengan perjanjian.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja yang dikemukakan Kusriyanto dalam Mangkunegara (2010) adalah : “perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”.

Gomes dalam Mangkunegara (2010) mengemukakan definisi kinerja sebagai: “Ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”. Selanjutnya, definisi kinerja menurut Mangkunegara (2010) bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Basri dalam Riani 2011). Begitu pula menurut Gibson dalam Riani (2011) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi, misalnya kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya.

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri dalam Riani 2011).

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality* artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2010), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*disposisional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau

pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut Mangkunegara (2010), faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan.

a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi-fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari.

b. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi yang kedua-duanya bersumber dari faktor individu, dan faktor lingkungan.

3. Aspek-Aspek Kinerja

Setiap organisasi atau perusahaan mempunyai aspek-aspek penilaian yang berbeda antara organisasi satu dengan organisasi lain. Perbedaan tersebut karena organisasi bergerak di bidang yang bermacam-macam, jenis pekerjaan bermacam-macam, dan perbedaan *job description*. Menurut Umar (2002), aspek-aspek yang dinilai adalah:

- a. Mutu pekerjaan, gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat.
- b. Kejujuran karyawan, ketulusan hati seseorang dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan.
- c. Inisiatif, kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu dengan tujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan, menciptakan peluang baru atau untuk menghindari timbulnya masalah.
- d. Kehadiran, keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan.
- e. Sikap, tindakan karyawan dalam segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan dan hubungan terhadap orang lain.
- f. Kerja sama, kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

- g. Keandalan, kemampuan seseorang yang digunakan dan dapat dipercaya orang lain dalam melakukan suatu pekerjaan.
- h. Pengetahuan tentang pekerjaan, luasnya pengetahuan seseorang mengenai pekerjaan yang dilakukan dan keterampilan yang dimiliki orang tersebut dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.
- i. Tanggung jawab, kesanggupan seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan.

Hasibuan (dalam Agrycultura, 2009) mengemukakan aspek kinerja yang dinilai antara lain :

- a. Kesetiaan, penilai mengukur karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
- b. Prestasi kerja, hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
- c. Kejujuran, penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.
- d. Kedisiplinan, penilai menilai kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

- e. Kreativitas, penilai menilai kemampuan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil.
- f. Kerja sama, penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya.
- g. Kepemimpinan, penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif.
- h. Kepribadian, penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap baik, serta berpenampilan wajar.
- i. Prakarsa, penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan.
- j. Kecakapan, penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijakan dan di dalam situasi manajemen.
- k. Tanggung jawab, penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kinerja antara lain mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerja sama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan dan tanggung jawab.

4. Pengukuran Kinerja

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja karyawan menurut Bernardin dan Russel dalam Gomes (2001), terdapat enam kriteria untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

- a. *Quality* (kualitas) yaitu tingkatan dimana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktifitas atau memenuhi aktifitas yang sesuai harapan.
- b. *Quantity* (kuantitas) yaitu jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.
- c. *Timeliness* (ketepatan waktu) yaitu tingkatan di mana aktifitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain.
- d. *Cost effectiveness* (efektifitas biaya) yaitu tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit.
- e. *Need for supervision* (kebutuhan akan pengawasan) yaitu tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.
- f. *Interpersonal impact* yaitu tingkatan di mana seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama di antara rekan kerja.

Pendapat lain dikemukakan oleh Dharma dalam Hartati (2005), diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
- b. Kualitas hasil kerja, yaitu yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.
- c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan berdasarkan enam kriteria yaitu *quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need for supervision, interpersonal impact*.

C. Adversity Quotient (AQ)

1. Pengertian Adversity Quotient (AQ)

Menurut bahasa, kata *adversity* berasal dari bahasa Inggris yang berarti kegagalan atau kemalangan (Echols & Shadily, 2003). *Adversity* sendiri bila diartikan dalam bahasa Indonesia bermakna kesulitan atau kemalangan, dan dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketidakbahagiaan, kesulitan, atau ketidakberuntungan. Menurut Rifameutia (Hawadi, 2002) istilah *adversity* dalam kajian psikologi didefinisikan sebagai tantangan dalam kehidupan.

Adversity quotient (AQ) dikembangkan pertama kali oleh Stoltz. Seorang konsultan yang sangat terkenal dalam topik- topik kepemimpinan di dunia kerja

dan dunia pendidikan berbasis *skill*, ia menganggap bahwa IQ dan EQ yang sedang marak dibicarakan itu tidaklah cukup dalam meramalkan kesuksesan seseorang. Stoltz mengelompokkan individu menjadi tiga: *quitters*, *campers*, dan *climbers*. Penggunaan istilah ini memang berdasarkan pada sebuah kisah ketika para pendaki gunung yang hendak menaklukan puncak Everest. Ia melihat ada pendaki yang menyerah sebelum pendakian selesai, ada yang merasa cukup puas sampai pada ketinggian tertentu, dan ada pula yang benar-benar berkeinginan menaklukan puncak tersebut. Dari pengalaman tersebut kemudian Stoltz mengistilahkan orang yang berhenti di tengah jalan sebelum usai sebagai *quitters*, kemudian mereka yang merasa puas berada pada posisi tertentu sebagai *campers*, sedangkan yang terus ingin meraih kesuksesan disebut sebagai *climbers*.

Kecerdasan adversitas (AQ (*adversity quotient*)) adalah kecerdasan yang dimiliki seseorang dalam mengatasi kesulitan dan sanggup bertahan hidup. Dengan AQ seseorang bagai diukur kemampuannya dalam mengatasi setiap persoalan hidup untuk tidak berputus asa.

Berdasar atas pengamatan Stoltz (2000), yang tidak semua orang kemudian mampu menarik manfaat dari kapasitas IQ dan EQ, dan pada akhirnya Stoltz menawarkan konsep *adversity quotient* (AQ). Secara ringkas Stoltz (2000) mendefinisikan AQ sebagai kemampuan seseorang dalam mengamati kesulitan dan mengolah kesulitan tersebut dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga menjadi sebuah tantangan untuk menyelesaikannya. Terutama dalam penggapaian sebuah tujuan, cita-cita, harapan dan yang paling penting adalah kepuasan pribadi dari hasil kerja/aktifitas itu sendiri.

Menurut Stoltz (2000), *adversity quotient* (AQ) merupakan kesanggupan seseorang untuk melihat dan mengubah persoalan menjadi sebuah kesempatan. Stoltz juga mengatakan bahwa *adversity quotient* (AQ) adalah seperangkat ukuran untuk mengetahui respon terhadap tantangan kerja yang dihadapi.

Adversity quotient mempunyai tiga bentuk, yaitu:

- a. *Adversity quotient* adalah kerangka kerja konseptual yang baru untuk memahami dan meningkatkan semua segi kesuksesan.
- b. *Adversity quotient* adalah suatu ukuran untuk mengetahui respon terhadap tantangan kerja.
- c. *Adversity quotient* adalah serangkaian peralatan yang memiliki dasar ilmiah untuk memperbaiki respon terhadap kesulitan, yang akan berakibat memperbaiki efektivitas pribadi dan profesional secara keseluruhan.

Dari ketiga bentuk di atas, dapat disimpulkan bahwa *adversity quotient* (AQ) memiliki pengertian sebagai suatu ukuran untuk mengetahui respon terhadap tantangan kerja berupa serangkaian peralatan yang memiliki dasar ilmiah dalam memperbaiki respon terhadap tantangan dan kesulitan kerja, yang akan berakibat memperbaiki efektivitas pribadi dan profesional secara keseluruhan yang dapat meningkatkan semua segi kesuksesan.

2. Dimensi-Dimensi *Adversity Quotient* (AQ)

Stoltz (2000) menawarkan empat dimensi dasar yang akan menghasilkan kemampuan *adversity quotient* yang tinggi, yaitu :

a. Kendali/*control* (C)

Kendali berkaitan dengan seberapa besar orang merasa mampu mengendalikan kesulitan-kesulitan yang dihadapinya dan sejauh mana individu merasakan bahwa kendali itu ikut berperan dalam peristiwa yang menimbulkan kesulitan. Semakin besar kendali yang dimiliki semakin besar kemungkinan seseorang untuk dapat bertahan menghadapi kesulitan dan tetap teguh dalam niat serta ulet dalam mencari penyelesaian. Demikian sebaliknya, jika semakin rendah kendali, akibatnya seseorang menjadi tidak berdaya menghadapi kesulitan dan mudah menyerah.

b. Daya tahan/*endurance* (E)

Dimensi ini lebih berkaitan dengan persepsi seseorang akan lama atau tidaknya kesulitan akan berlangsung. Daya tahan dapat menimbulkan penilaian tentang situasi yang baik atau buruk. Seseorang yang mempunyai daya tahan yang tinggi akan memiliki harapan dan sikap optimis dalam mengatasi kesulitan atau tantangan yang sedang dihadapi. Semakin tinggi daya tahan yang dimiliki oleh individu, maka semakin besar kemungkinan seseorang dalam memandang kesuksesan sebagai sesuatu hal yang bersifat sementara dan orang yang mempunyai *adversity quotient* yang rendah akan menganggap bahwa kesulitan yang sedang dihadapi adalah sesuatu yang bersifat abadi, dan sulit untuk diperbaiki.

c. Jangkauan /*reach* (R)

Jangkauan merupakan bagian dari *adversity quotient* yang mempertanyakan sejauh manakah kesulitan akan menjangkau bagian lain dari individu. *Reach* juga

berarti sejauh mana kesulitan yang ada akan menjangkau bagian-bagian lain dari kehidupan seseorang. *Reach* atau jangkauan menunjukkan kemampuan dalam melakukan penilaian tentang beban kerja yang menimbulkan stress. Semakin tinggi jangkauan seseorang, semakin besar kemungkinannya dalam merespon kesulitan sebagai sesuatu yang spesifik dan terbatas. Semakin efektif dalam menahan atau membatasi jangkauan kesulitan, maka seseorang akan lebih berdaya dan perasaan putus asa atau kurang mampu membedakan hal-hal yang relevan dengan kesulitan yang ada, sehingga ketika memiliki masalah di satu bidang dia tidak harus merasa mengalami kesulitan untuk seluruh aspek kehidupan individu tersebut.

d. Kepemilikan/*origin and ownership* (O₂)

Kepemilikan atau dalam istilah lain disebut dengan asal-usul dan pengakuan akan mempertanyakan siapa atau apa yang menimbulkan kesulitan dan sejauh mana seorang individu menganggap dirinya mempengaruhi dirinya sendiri sebagai penyebab asal-usul kesulitan. Orang yang skor *origin* (asal-usulnya) rendah akan cenderung berfikir bahwa semua kesulitan atau permasalahan yang datang itu karena kesalahan, kecerobohan, atau kebodohan dirinya sendiri serta membuat perasaan dan pikiran merusak semangatnya.

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

Faktor-faktor yang mempegaruhi *adversity quotient* (AQ) menurut Stoltz (2000), yaitu :

a. Kinerja

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

b. Bakat

Yaitu menggambarkan keterampilan, kompetensi, pengalaman, dan pengetahuan individu.

c. Kemauan

Yaitu menggambarkan motivasi, antusiasme, gairah, dorongan, ambisi, semangat yang bernyala, dan mata yang bersinar.

d. Kecerdasan

Menurut Gardner dalam Stoltz (2000), menunjukkan bahwa kecerdasan memiliki tujuh bentuk, yaitu linguistik, kinestetik, spasial, logika, matematis, musik, interpersonal dan intrapersonal.

e. Kesehatan fisik dan mental

Kesehatan fisik dan mental juga 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 maka akan membantu dalam pencapaian.

f. Karakter

Menurut Satterfield dan Seligman dalam Stoltz (2000), menemukan bahwa individu yang merespon kesulitan secara lebih optimis dapat bersikap lebih agresif

dan mengambil lebih banyak resiko, sedangkan reaksi pesimis terhadap kesulitan menimbulkan lebih banyak sikap pasif dan berhati-hati.

g. Genetika

Hasil riset menunjukkan bahwa genetika memiliki kemungkinan yang sangat mendasari perilaku individu.

h. Pendidikan

Seperti halnya genetika, pendidikan individu dapat mempengaruhi kecerdasan, pembentukan kebiasaan, perkembangan watak, keterampilan, kemauan, dan kinerja yang dihasilkan.

i. Keyakinan

M. Scott Peck, dalam *The Call To Community*, menganggap keyakinan sebagai hal yang sangat penting demi kelangsungan hidup masyarakat. Herbet Benson mengatakan “cetak biru genetis individu telah membuat keyakinan pada hal-hal yang mutlak dan tidak terbatas menjadi bagian dari sifat dasar individu.

4. Karakter Manusia Berdasarkan Tinggi Rendah *Adversity Quotient* (AQ)

Didalam merespon suatu kesulitan terdapat tiga kelompok tipe manusia ditinjau dari tingkat kemampuannya (Stolz, 2000) :

a. *Quitters*

Quitters, mereka yang berhenti adalah seseorang yang memilih untuk keluar, menghindari kewajiban, mundur dan berhenti apabila menghadapi kesulitan. *Quitters* (mereka yang berhenti), orang-orang jenis ini berhenti di tengah proses pendakian, gampang putus asa, menyerah (Agustian, 2001). Orang

dengan tipe ini cukup puas dengan pemenuhan kebutuhan dasar atau fisiologis saja dan cenderung pasif, memilih untuk keluar menghindari perjalanan, selanjutnya mundur dan berhenti, memperlihatkan sedikit ambisi, semangat yang minim, dan mutu di bawah standar. Mereka mengambil resiko sesedikit mungkin dan biasanya tidak kreatif, kecuali saat mereka harus menghindari tantangan-tantangan yang besar. Para *quitters* menolak menerima tawaran keberhasilan yang disertai dengan tantangan dan rintangan. Orang yang seperti ini akan banyak kehilangan kesempatan berharga dalam kehidupan. Dalam hirarki Maslow tipe ini berada pada pemenuhan kebutuhan fisiologis yang letaknya paling dasar dalam bentuk piramida.

b. *Campers*

Campers atau *satis-ficer* (dari kata *satisfied* = puas dan *suffice* = mencukupi). Golongan ini puas dengan mencukupkan diri dan tidak mau mengembangkan diri. Tipe ini merupakan golongan yang sedikit lebih banyak, yaitu mengusahakan terpenuhinya kebutuhan keamanan dan rasa aman pada skala hirarki Maslow. Kelompok ini juga tidak tinggi kapasitasnya untuk perubahan karena terdorong oleh ketakutan dan hanya mencari keamanan dan kenyamanan. *Campers* setidaknya telah melangkah dan menanggapi tantangan, tetapi setelah mencapai tahap tertentu, *campers* berhenti meskipun masih ada kesempatan untuk lebih berkembang lagi. Berbeda dengan *quitters*, *campers* sekurang-kurangnya telah menanggapi tantangan yang dihadapinya sehingga telah mencapai tingkat tertentu.

c. *Climbers*

Climbers (pendaki) mereka yang selalu optimis, melihat peluang-peluang, melihat celah, melihat senoktah harapan di balik keputusan, selalu bergairah untuk maju. Nokta kecil yang dianggap sepele, bagi para *climbers* mampu dijadikannya sebagai cahaya pencerah kesuksesan (Agustian, 2001).

Climbers merupakan kelompok orang yang selalu berupaya mencapai puncak kebutuhan aktualisasi diri pada skala hirarki Maslow. *Climbers* adalah tipe manusia yang berjuang seumur hidup, tidak peduli sebesar apapun kesulitan yang datang. *Climbers* tidak dikendalikan oleh lingkungan, tetapi dengan berbagai kreatifitasnya tipe ini berusaha mengendalikan lingkungannya. *Climbers* akan selalu memikirkan berbagai alternatif permasalahan dan menganggap kesulitan dan rintangan yang ada justru menjadi peluang untuk lebih maju, berkembang, dan mempelajari lebih banyak lagi tentang kesulitan hidup. Tipe ini akan selalu siap menghadapi berbagai rintangan dan menyukai tantangan yang diakibatkan oleh adanya perubahan-perubahan.

Kemampuan *quitters*, *campers*, dan *climbers* dalam menghadapi tantangan kesulitan 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 yang sedang ia hadapi. Kehidupan *climbers* memang menghadapi dan mengatasi rintangan yang tiada hentinya. Kesuksesan yang diraih berkaitan langsung dengan kemampuan dalam menghadapi dan mengatasi kesulitan, setelah yang lainnya menyerah, inilah indikator- indikator *adversity quotient* yang tinggi.

Dalam hirarki Maslow dapat dijelaskan hubungan *quitters*, *campers*, dan *climbers* pada gambar berikut :



Gambar Hirarki Kebutuhan Maslow dalam Stoltz (2000)

5. Teori-Teori Pendukung *Adversity Quotient* (AQ)

Adversity quotient dibangun dengan memanfaatkan tiga cabang ilmu pengetahuan (Stoltz, 2000), yaitu :

a. Psikologi kognitif

Psikologi kognitif merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana seseorang memperoleh, mentransformasikan, mempresentasikan, menyimpan, dan menggali kembali pengetahuan, dan bagaimana pengetahuan tersebut dapat dipakai untuk merespon atau memecahkan kesulitan, berfikir dan berbahasa. Orang yang merespon atau menganggap kesulitan itu abadi, maka jangkauan kendali mereka akan menderita, sedangkan yang menganggap kesulitan itu mudah berlalu, maka ia akan tumbuh maju dengan pesat. Respon seseorang terhadap kesulitan

mempengaruhi kinerja, dan kesuksesan. Strategi merespon terhadap kemalangan dengan pola-pola tersebut akan menetap sepanjang hidup seseorang (Lasmono, 2001).

b. Neuropsikologi

Neuropsikologi adalah bagian psikologi terapan yang berhubungan dengan bagaimana perilaku dipengaruhi oleh disfungsi otak. Ilmu ini menyumbangkan pengetahuan bahwa otak secara ideal dilengkapi sarana pembentuk kebiasaan-kebiasaan, sehingga otak segera dapat diinterupsi dan diubah. Berdasarkan penjelasan tersebut (Lasmono, 2001) menjelaskan bahwa kebiasaan seseorang dalam merespon terhadap kesulitan dapat diinterupsi dan segera diubah. Dengan demikian, kebiasaan baru tumbuh dan berkembang dengan baik.

Neuropsikologi merupakan *speciality* (bidang keahlian khusus), tetapi juga dapat dilihat sebagai bagian psikologi kesehatan. Neuropsikologi maupun psikologi kesehatan berada di bawah payung besar psikologi klinis. Neuropsikologi memiliki representasi yang tersebar luas dalam tim-tim multidisiplin atau antardisiplin sebagai bagian dari pendekatan medis kontemporer terhadap penanganan seorang pasien (Nelson dan Adams, 1997).

c. Psikoneuroimunologi

Ilmu ini menyumbangkan bukti-bukti adanya hubungan fungsional antara otak dan sistem kekebalan, hubungan antara apa yang individu pikirkan dan rasakan terhadap kemalangan dengan kesehatan mental fisiknya. Kenyataannya pikiran dan perasaan individu juga dimediasi oleh *neurotransmitter* dan *neuromodulator*, yang berfungsi mengatur ketahanan tubuh. Hal ini esensial untuk

kesehatan dan panjang umur, sehingga seseorang dapat menghadapi kesulitan dan mempengaruhi fungsi-fungsi kekebalan, kesembuhan, dan kerentanan terhadap penyakit-penyakit yaitu melemahnya kontrol diri yang esensial akan menimbulkan depresi.

Ketiga penopang teoritis tersebut bersama-sama membentuk *adversity quotient* dengan tujuan utama, yaitu timbulnya pengertian baru, tersedianya alat ukur dan seperangkat alat untuk meningkatkan efektivitas seseorang dalam menghadapi segala bentuk kesulitan hidup (Stoltz, 2000).

D. Hubungan Antara *Adversity Quotient* (AQ) dengan Kinerja

Karyawan

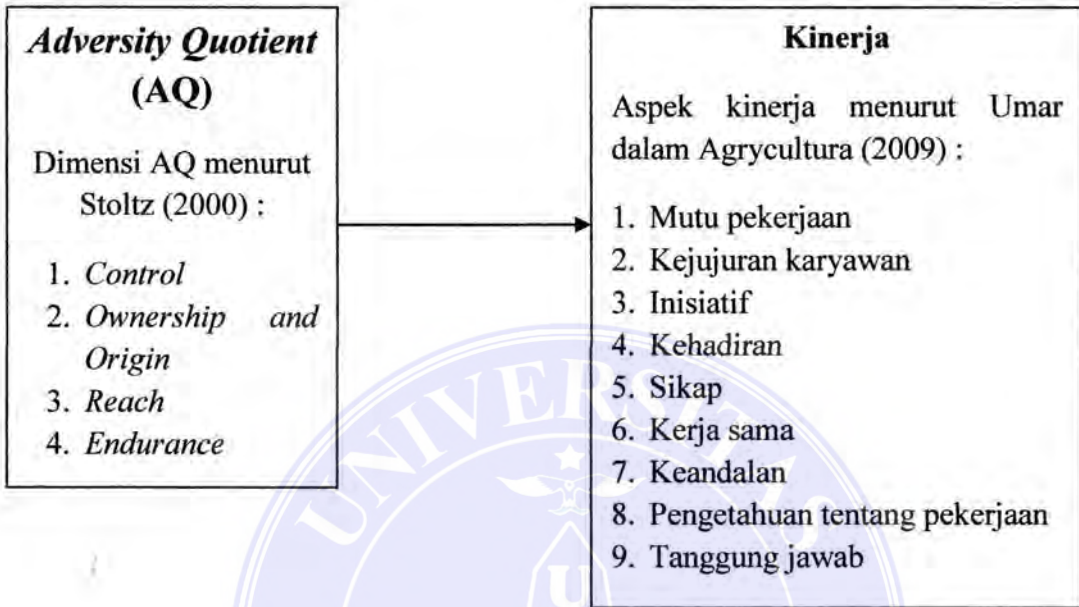
Stoltz (2000) menemukan bahwa rasa ketidakberdayaan yang dipelajari (AQ rendah) yang dimiliki seseorang telah mengurangi kinerja, produktivitas, motivasi, energi, kemauan untuk belajar, perbaikan diri, keberanian mengambil risiko, kreativitas, kesehatan, vitalitas, keuletan, dan ketekunan. Ketidakberdayaan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

Stoltz (2000) telah mendemonstrasikan bahwa seseorang yang memiliki AQ lebih tinggi menikmati serangkaian manfaat termasuk kinerja, produktivitas, kreativitas, kesehatan, ketekunan, daya tahan, dan vitalitas yang lebih besar daripada orang lain yang memiliki AQ rendah. Stoltz (2000) juga mengemukakan para pemimpin di Mott's menemukan bahwa AQ meramalkan bagaimana orang menanggapi perubahan. Di First Data Corporation, Stoltz dan sekelompok pemimpin menemukan bahwa AQ meramalkan siapa yang akan mampu

mengatasi kesulitan dan siapa yang akan hancur. Di Deloitte & Touche LLP, AQ meramalkan siapa yang akan mempunyai prestasi melebihi harapan kinerja mereka dan siapa yang akan gagal. AQ digunakan untuk mengembangkan jajaran profesional yang mampu mengimbangi tuntutan-tuntutan klien mereka yang terus meningkat (Stoltz, 2000). Lebih lanjut, Stoltz menambahkan, penelitian-penelitian di berbagai perusahaan, sekolah, dan atlet-atlet memperlihatkan bahwa *adversity response profile* (ARP) merupakan peramal kinerja yang efektif dan berperan dalam serangkaian kesuksesan lainnya.

Riset yang dilakukan oleh Lazaro-Capones dalam Laura (2009) dan studi yang dilakukan di Deloitte and Touche, Sun Microsystems, M.P. Resources dalam Laura (2009) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara AQ dengan kinerja. Penelitian terhadap manajer tingkat menengah di kota Manila yang dilakukan oleh Lazaro-Capones menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara AQ dengan kinerja (Lazaro-Capones dalam Laura, 2009). Penelitian yang dilakukan oleh Williams menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara pencapaian murid dengan AQ kepala sekolah dalam level *secondary* (Williams dalam Laura, 2009). Riset-riset yang dilakukan oleh para peneliti (D'souza, Lazaro-Capones, Stoltz dan Williams) menunjukkan bahwa terdapat hubungan korelasi yang signifikan dan mempengaruhi kinerja antara antara manager-manager muda di kota Manila.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Dari uraian diatas dapat diajukan hipotesis sebagai berikut: ada hubungan yang positif antara *adversity quotient* (AQ) dengan kinerja karyawan, dengan asumsi bahwa semakin tinggi *adversity quotient* (AQ) maka semakin baik kinerja dan sebaliknya semakin rendah *adversity quotient* (AQ) maka semakin buruk kinerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas : *Adversity Quotient (AQ)*
2. Variabel tergantung : Kinerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel dalam penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang akan dirumuskan nantinya.

Adapun definisi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja

Kinerja (prestasi kerja) adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat dilihat berdasarkan aspek kinerja menurut Umar dalam Agrycultura (2009) yaitu mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerja sama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, dan tanggung jawab.

2. *Adversity Quotient (AQ)*

Adversity quotient (AQ) adalah adalah respon individu terhadap kesulitan yang dihadapi, yaitu berupa respon yang dapat berfungsi untuk bertahan (tidak

putus asa ataupun mengundurkan diri) dan menghadapi kesulitan untuk diselesaikan. Respon ini merupakan respon perseptual dimana di dalamnya terdapat peran kognisi (atribusi) dalam memandang permasalahan kesulitan yang dihadapi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan dimensi *adversity quotient* (AQ) menurut Stoltz (2000) yaitu *control, ownership and origin, reach, dan endurance*.

C. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang dilakukan pada semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian. Sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data dapat diperoleh (Arikunto, 2010). Populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2005). Kelompok ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek lain. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Mega Syariah Kcp Tembung. Jadi populasi penelitian ini berjumlah 45 orang.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Arikunto (2010), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya (sampel harus representative). Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Bank Mega Syariah Kcp Tembung yang

berjumlah 45 orang. Pengambilan sampel ini menggunakan teknik *total sampling*, dimana seluruh populasi akan digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik skala. Skala adalah suatu daftar yang berisi pernyataan yang diberikan kepada subjek. Skala merupakan alat ukur psikologi dalam bentuk kumpulan-kumpulan, pernyataan yang disusun sedemikian rupa, sehingga respon terhadap pernyataan tersebut dapat diberi skor dan kemudian diinterpretasikan (Azwar,1999). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *adversity quotient* (AQ) dan skala kinerja.

1. Skala AQ

Skala *adversity quotient* (AQ) dalam penelitian disusun berdasarkan dimensi-dimensi *adversity quotient* (AQ) yang dikemukakan oleh Stolzt (2000) menyebutkan ada empat dimensi *adversity quotient* (AQ), yaitu: *control* (kendali diri), *ownership and origin* (asal-usul dan pengakuan), *reach* (jangkauan), dan *endurance* (daya tahan).

Skala *adversity quotient* (AQ) disusun dengan menggunakan skala *likert* yang terdiri dari empat alternatif pilihan dari item *favourable* adalah nilai 4 untuk jawaban sangat sesuai (SS), nilai 3 untuk jawaban sesuai (S), nilai 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS), dan nilai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS). Sedangkan untuk item yang *unfavourable* nilai 4 untuk jawaban sangat tidak

sesuai (STS), nilai 3 untuk jawaban tidak sesuai (TS), nilai 2 untuk jawaban sesuai (S), nilai 1 untuk jawaban sangat sesuai (SS).

2. Skala Kinerja

Kinerja diukur berdasarkan aspek kinerja, yang dikemukakan oleh Umar dalam Agrycultura (2009) yaitu mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerja sama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, dan tanggung jawab.

Skala kinerja disusun dengan menggunakan skala *likert* yang terdiri dari empat alternatif pilihan dari item *favourable* adalah nilai 4 untuk jawaban sangat sesuai (SS), nilai 3 untuk jawaban sesuai (S), nilai 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS), dan nilai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS). Sedangkan untuk item yang *unfavourable* nilai 4 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS), nilai 3 untuk jawaban tidak sesuai (TS), nilai 2 untuk jawaban sesuai (S), nilai 1 untuk jawaban sangat sesuai (SS).

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian selayaknya adalah alat ukur yang baik. Dimana alat ukur yang baik adalah alat ukur yang valid dan reliabel. Dimana valid dan reliabel memiliki pengertian sebagai berikut:

1. Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur dikatakan valid apabila alat

ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat (Azwar, 2011).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah analisis *product moment* dari Pearson, yakni dengan mendeklamasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor alat ukur. Skor total ialah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item korelasi antara skor item dengan skor total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu, maka derajat korelasi dapat dicari dengan menggunakan koefisien dari pearson dengan menggunakan validitas sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{[(\sum x^2) - \frac{(\sum x)^2}{N}][(\sum y^2) - \frac{(\sum y)^2}{N}]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek setiap item) dengan variabel x.
- $\sum xy$: Jumlah dari hasil perkalian antara variabel y (total skor subjek dari seluruh item) dengan variabel y.
- $\sum X$: Jumlah skor seluruh tiap item x.
- $\sum Y$: Jumlah skor seluruh tiap item y.
- N : Jumlah subjek.



2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas dapat juga dikatakan keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (Azwar, 2011). Skala yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien alpha (α) sebagai berikut:

$$\alpha = 2 \left[1 - \frac{S1^2 + S2^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan:

$S1^2$ dan $S2^2$ = Varians skor belahan 1 dan belahan 2

Sx^2 = Varians skor skala

F. Analisa Data

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *product moment*, dengan tujuan utama penelitian ini yakni ingin melihat apakah ada hubungan antara *adversity quotient* (AQ) dengan kinerja. Untuk tujuan ini, dilakukan pengukuran empirik dengan menggunakan uji statistik korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{[(\sum x^2) - \frac{(\sum x)^2}{N}][(\sum y^2) - \frac{(\sum y)^2}{N}]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek setiap item) dengan variabel x.
- $\sum xy$: Jumlah dari hasil perkalian antara variabel y (total skor subjek dari seluruh item) dengan variabel y.
- $\sum X$: Jumlah skor seluruh tiap item x.
- $\sum Y$: Jumlah skor seluruh tiap item y.
- N : Jumlah subjek.

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis *product moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu:

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

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dan melalui pembahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara *adversity quotient* (AQ) dengan kinerja, dimana $r_{xy} = 0,699$; $p = 0.000 < 0,050$. Artinya semakin tinggi *adversity quotient* (AQ), maka semakin baik kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah *adversity quotient* (AQ) maka semakin buruk kinerja pada karyawan. Dari hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.
2. Sumbangan yang diberikan oleh variabel *adversity quotient* (AQ) dengan kinerja adalah sebesar 48,8%, maka terlihat bahwa masih terdapat 51,2% dari faktor lain yang diperkirakan mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor lain tersebut antara lain adalah faktor individu dan lingkungan organisasi.
3. Secara umum *adversity quotient* (AQ) pada karyawan PT. Bank Mega Syariah Kcp Tembung tergolong tinggi. Sebab pada *adversity quotient* (AQ) dapat dilihat nilai-nilai empirik sebesar 104,406 lebih besar dari pada nilai rata-rata hipotetiknya, yakni 75,00. Demikian pula halnya dengan kinerja, nilai rata-rata empirik 120,133 lebih besar dari pada nilai rata-rata hipotetiknya, yakni 90,00.

B. Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Perusahaan

- Mempertahankan prestasi yang sudah diraih oleh perusahaan agar perusahaan lebih maju lagi.
- Perusahaan hendaknya selalu memberikan pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- Pimpinan diharapkan selalu memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan lebih giat dan semangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai dan perusahaan lebih meningkat.

2. Bagi subjek (karyawan)

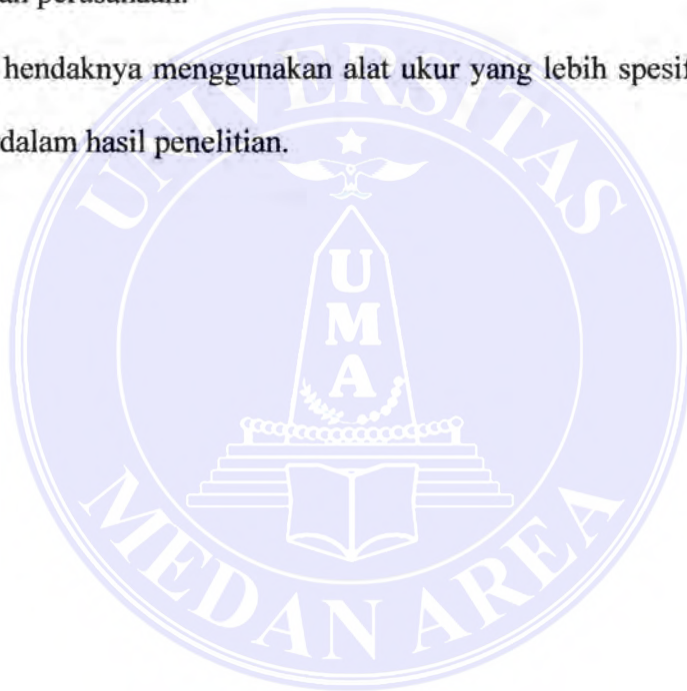
- Bagi karyawan yang telah memiliki sikap positif terhadap *adversity quotient* (AQ) dan kinerja yang tinggi, karyawan diharapkan dapat mempertahankan sikap positif terhadap *adversity quotient* (AQ) dan dapat mempertahankan kinerjanya yang baik.
- Bagi karyawan yang masih memiliki sikap negatif terhadap *adversity quotient* (AQ) diharapkan dapat merubah sikap tersebut menjadi lebih positif dengan cara memperbaiki kinerjanya agar bisa lebih baik dari yang sebelumnya.

3. Bagi peneliti selanjutnya

- Menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan

penelitian yang sejenis untuk mengontrol faktor-faktor lain yang diperkirakan mempengaruhi kinerja seperti faktor individu dan lingkungan organisasi. Diharapkan dengan dilakukannya penelitian lanjutan ini dapat diperoleh hasil yang lebih lengkap.

- Jangan mengukur kinerja dengan alat ukur yang di buat oleh peneliti sendiri, kalau bisa mengukur kinerja dengan alat ukur kinerja yang telah ditetapkan perusahaan.
- Peneliti hendaknya menggunakan alat ukur yang lebih spesifik lagi untuk memperdalam hasil penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Agrycultura, S. 2009. **Evaluasi Kinerja Mahasiswa Parttime di Universitas Muhammadiyah Malang. Skripsi (diterbitkan).** Universitas Muhammadiyah Malang.
- Agustian, Ginanjar A. 2001. **ESQ Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual.** Jakarta: Grasindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.** Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 1999. **Penyusunan Skala Psikologi.** Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2011. **Reliabilitas dan Validitas.** Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Echols & Shadily. 1993. **Kamus Inggris Indonesia.** Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Furtwengler, Dale. 2002. **Penilaian Kinerja : Menguasai Keahlian yang Anda Perlukan Dalam 10 Menit.** Yogyakarta : Andi.
- Gibson, Donnely, Ivancevich. 1997. **Manajemen.** Jakarta: PT. Gelora aksara Pratama.
- Gomes. F. C. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta: Andi Offset.
- Hartati, Iswayu. 2005. **Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang, Eksekutif, Jurnal Bisnis Manajemen, Vol. II, No. 1.**
- Hasibuan, Malayu SP. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta : Bumi Aksara.
- Hawadi, Reni A. 2002. **Identifikasi Keberbakatan Intelektual melalui Metode Non Tes dengan Pendekatan Konsep Keberbakatan Renzulli.** Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Lasmono. 2001. **"Tinjauan Singkat Adversity Quotient". Anima, Indonesian Psychological Journal, No 17, 63-68**
- Laura, Sunjoyo. 2009. **Pengaruh Adversity Quotient terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus pada Holiday Inn Bandung. Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha, pp 368-393.**

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. **Evaluasi Kinerja SDM**. Bandung: PT Refika Aditama.
- Nelson & Adams. 1997. **Psikologi Klinis Neuropsikologi Edisi ke-4**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nisfiannoor, M. (2009). **Pendekatan Statistika Modern untuk Ilmu Sosial**. Jakarta: Salemba Humanika.
- Riani, A.L. 2011. **Budaya Organisasi**. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stoltz, Paul G. 2000. **Adversity Quotient Mengubah Hambatan Menjadi Peluang**. Jakarta : PT Gramedia.
- Umar, Husein. 2002. **Evaluasi Kinerja Perusahaan**. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

