PENGARUH *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. X SURABAYA

SKRIPSI

Oleh:

Siti Jannatul Nur Kholisoh

NIM. 210401110179

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2025

HALAMAN JUDUL

PENGARUH *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. X SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan Kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam

memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Siti Jannatul Nur Kholisoh

210401110179

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT X SURABAYA

SKRIPSI

Oleh

Siti Jannatul Nur Kholisoh

NIM. 210401110179

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing I **Hilda Halida, M.Psi., Psikolog** **NIP:199105122023212062**		9 Juni 2025

Malang, 9 Juni 2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Yusri Ratu Agung, M.A

NIP. 19810202015031002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT X SURABAYA

SKRIPSI

Oleh

Siti Jannatul Nur Kholisoh

NIM. 210401110179

Telah disetujui dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis Sidang Skripsi pada tanggal ....17...JUNI..2025

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Seketaris Penguji **Hilda Halida, M.Psi., Psikolog** **NIP:199105122023212062**		16/6/25
Ketua Penguji **Abdul Hamid Cholili, M.Psi., Psikolog** **NIP.198906022023211026**		16/6/25
Penguji Utama **Dr. Hj. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi., Psikolog** **NIP. 19750514200002003**		17/6/25

Disahkan Oleh,
Dekan

Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si., Psikolog
NIP. 197611282002122001

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

PENGARUH *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. X SURABAYA

Yang ditulis oleh:

Nama : Siti Jannatul Nur Kholisoh

NIM : 210401110179

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Malang, 9 Juni 2025

Dosen Pembimbing

Hilda Halida, M.Psi., Psikolog

NIP:199105122023212062

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Jannatul Nur Kholisoh

NIM : 210401110179

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **PENGARUH *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. X SURABAYA**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada claim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, 5 Juni 2025

Penulis

Siti Jannatul Nur Kholisoh

NIM. 210401110179

MOTTO

"Sesungguhnya Allah mencintai orang yang apabila bekerja, ia menyelesaikannya dengan sempurna."

(H.R. Baihaqi)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT atas nikmat-Nya yang memungkinkan saya menyelesaikan penelitian ini. Skripsi ini saya persembahkan untuk Universitas dan Fakultas sebagai wujud tanggung jawab saya sebagai mahasiswa. Terima kasih yang sebesar-besarnya saya sampaikan kepada kedua orang tua, Bapak Hadi Sutamto dan Ibu Siti Masrifah, atas doa, dukungan, dan segala upaya terbaik yang selalu diberikan dalam setiap langkah saya.

Untuk adik saya, Muhammad Wafi Athoillah, terima kasih atas dukungan dan semangat yang selalu diberikan, yang menjadi salah satu motivasi saya untuk terus maju. Untuk seluruh keluarga, terima kasih atas kepercayaan, perhatian, serta dukungan, baik moral maupun materi, selama saya menimba ilmu jauh dari rumah.

Untuk teman-teman seperjuangan, terima kasih atas dukungan, semangat, dan kebersamaan dalam menyelesaikan penelitian ini, khususnya selama di perantauan. Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada Ibu Hilda Halida, M.Psi. selaku dosen pembimbing, Ibu Dr. Muallifah, MA selaku dosen wali, serta seluruh dosen, guru, dan ustadz/ustadzah yang telah membimbing dan membagikan ilmunya hingga saya dapat sampai di titik ini

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala nikmat, kesehatan, dan keberkahan yang diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan serta sholawat dan salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang syafaatny.. Dengan penuh rasa hormat, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Bapak Yusuf Ratu Agung, MA. selaku Ketua Jurusan Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Ibu Dr. Muallifah, MA selaku dosen wali yang telah memberikan bimbingan dan dukungan sejak awal perkuliahan hingga akhir
5. Ibu Hilda Halida, M.Psi selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing dengan penuh kesabaran, memberikan arahan, nasihat, dan dukungan selama proses penyusunan tugas akhir ini.
6. Ibu Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas M.Psi. Psikolog dan Bapak Abdul Hamid Cholili M.Psi. Psikolog selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan dan saran dalam penelitian ini
7. Seluruh dosen dan civitas akademik Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Malik Ibrahim yang selalu memberikan segudang ilmu serta berbagai informasi kepada penulis

8. Kepada PT. X Surabaya dan responden yang memberikan izin dan kerja sama serta membantu dalam penyelesaian penelitian ini.
9. Kepada kedua orang tua bapak Hadi Sutamto dan Ibu Siti Masrifah dan adik Muhammad Wafi Atho'illah serta keluarga yang selalu memberikan semangat dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi
10. Fabilla Syahda Eka Putri dan Aulia Nur Aqilla telah menjadi teman dalam berbagai hal dan menjadi tempat berbagi keluh kesah dan memberikan dukungan selama penyusunan skripsi ini.
11. Semua pihak yang tidak disebutkan satu per satu atas segala dukungan, motivasi, dan semangat yang diberikan hingga skripsi dapat terselesaikan
12. Diri sendiri yang mampu bertahan, memberikan kesempatan untuk terus berbuat baik, serta mau diajak bekerja keras hingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Dalam proses penyusunan ini penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat menambah wawasan bagi para pembaca.

Malang,

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
LEMBAR PERSETUJUAN ii
LEMBAR PENGESAHAN iii
NOTA DINAS iv
SURAT PERNYATAAN v
MOTTO vi
HALAMAN PERSEMBAHAN vii
KATA PENGANTAR viii
DAFTAR ISI x
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR GAMBAR xv
DAFTAR LAMPIRAN xvi
ABSTRAK xvii
ABSTRACT xviii
ملخص xix
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Tujuan Penelitian 11
C. Manfaat Penelitian 11
BAB II 13
TINJAUAN PUSTAKA 13
A. Kinerja 13
1. Definisi Kinerja **13**
2. Aspek Kinerja **15**
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja **16**
4. Karakteristik Kinerja **18**
5. Kajian Keislaman Kinerja **18**
B. *Adversity Quotient* 20
1. Definisi *Adversity Quotient* **20**
2. Tingkatan *Adversity Quotient* **23**

3. Aspek *Adversity Quotient* **23**
4. Faktor-Faktor *Adversity Quotient* **25**
5. Kajian Keislaman Adversity Quotient **28**
C. Pengaruh *Adversity Quotient* terhadap Kinerja Karyawan 30
D. Kerangka Konseptual 32
E. Hipotesis Penelitian 32
BAB III 33
METODE PENELITIAN 33
A. Jenis dan Desain Penelitian 33
B. Identifikasi Variabel Penelitian 33
C. Definisi Operasional 34
1. *Adversity Quotient* **34**
2. Kinerja **34**
D. Populasi dan Sampel 34
1. Populasi **34**
2. Sampel **35**
E. Teknik Pengumpulan Data 36
F. Instrumen Penelitian 37
1. Skala *Adversity Quotient* **37**
2. Skala Kinerja **38**
G. Uji Validitas dan Reliabilitas 39
1. Uji Validitas **39**
2. Uji Reliabilitas **43**
H. Teknik Analisis Data 45
1. Analisis Deskriptif **45**
2. Analisis Uji Asumsi **46**
3. Analisis Uji Hipotesis **47**
BAB IV 49
HASIL DAN PEMBAHASAN 49
A. Gambaran Umum Objek Penelitian 49
B. Pelaksanaan Penelitian 49
1. Waktu dan Tempat **49**
2. Jumlah Responden Penelitian **50**
C. Hasil Penelitian 50

1. Analisis Deskriptif 50
2. Analisis Uji Asumsi 59
3. Uji Hipotesis 60
D. Pembahasan 62
BAB V 79
PENUTUP 79
A. Kesimpulan 79
B. Saran 80
DAFTAR PUSTAKA 83
LAMPIRAN 89

DAFTAR TABEL

Table 3. 1 Tabel Skala Likert 37
Table 3. 2 Blueprint Skala Adversity Quotient Sebelum di Uji Coba 38
Table 3. 3 Blueprint Skala Kinerja Sebelum di Uji Coba 39
Table 3. 4 Uji Validitas Adversity Quotient 40
Table 3. 5 Blueprint Adversity Quotient Setelah diuji Coba 41
Table 3. 6 Uji Validitas Kinerja 42
Table 3. 7 Blueprint Skala Kinerja Setelah diuji Coba 43
Table 3. 8 Uji Reliabilitas Adversity Quotient 44
Table 3. 9 Uji Reliabilitas Kinerja 44
Table 3. 10 Rumus Kategorisasi 46
Tabel 4. 1 Data Kategorisasi Demografi 50
Tabel 4. 2 Skor Hipotetik 51
Tabel 4. 3 Rumus Kategorisasi 51
Tabel 4. 4 Kategorisasi Adversity Quotient 52
Tabel 4. 5 Kategorisasi Tiap Aspek Adversity Quotient 52
Tabel 4. 6 Kategorisasi Kinerja 53
Tabel 4. 7 Kategorisasi Tiap Aspek Kinerja 54
Tabel 4. 8 Perbedaan Gender Adversity Quotient 55
Tabel 4. 9 Perbedaan Usia Adversity Quotient 55
Tabel 4. 10 Perbedaan Gender Kinerja 56
Tabel 4. 11 Perbedaan Usia Kinerja 56
Tabel 4. 12 Pembentuk Utama Adversity Quotient 57
Tabel 4. 13 Pembentuk Utama Kinerja 58
Tabel 4. 14 Uji Normalitas 59
Tabel 4. 15 Uji Linearitas 59
Tabel 4. 16 Uji Koefisien Regresi 60
Tabel 4. 17 Uji Korelasi 61
Tabel 4. 18 Uji Koefisien Determinasi 61

Tabel 4. 19 Uji Parsial (uji t) 61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Revenue Oktober - Desember 2023 3
Gambar 1. 2 Data KPI 2023 4
Gambar 1. 3 Data AUDIT 2023..... 4

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Adversity Quotient Sebelum Uji Coba 89
Lampiran 2 Skala Kinerja Sebelum Uji Coba 91
Lampiran 3 Lembar Expert Judgment 93
Lampiran 4 Uji Validasi Adversity Quotient 111
Lampiran 5 Uji Validasi Kinerja 112
Lampiran 6 Uji Reliabilitas Adversity Quotient 113
Lampiran 7 Uji Reliabilitas Kinerja 113
Lampiran 8 Informed Consent 114
Lampiran 9 Kuesioner Penelitian Adversity Quotient 115
Lampiran 10 Kuesioner Penelitian Kinerja 116
Lampiran 11 Tabulasi Data Adversity Quotient 118
Lampiran 12 Tabulasi Data Kinerja 120
Lampiran 13 Kategorisasi Adversity Quotient 122
Lampiran 14 Kategorisasi Kinerja 122
Lampiran 15 Kategorisasi Aspek Adversity Quotient 122
Lampiran 16 Kategorisasi Aspek Kinerja 122
Lampiran 17 Adversity Quotient Berdasarkan Jenis Kelamin 123
Lampiran 18 Adversity Quotient Berdasarkan Usia 123
Lampiran 19 Kinerja Berdasarkan Jenis Kelamin 123
Lampiran 20 Kinerja Berdasarkan Usia 123
Lampiran 21 Uji Normalitas 124
Lampiran 22 Uji Linearitas 124
Lampiran 23 Uji Regresi Linier Sederhana 125
Lampiran 24 Uji Koefisien Determinasi 125

ABSTRAK

Kholisoh, Siti Jannatul Nur, (2025). Pengaruh *Adversity Quotient* terhadap Kinerja Karyawan di PT. X Surabaya. Skripsi Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Dosen Pembimbing : Hilda Halida, M.Psi., Psikolog

Latar belakang dari permasalahan ini ialah adanya penurunan kinerja karyawan di PT. X Surabaya yang dipengaruhi oleh tekanan kerja sehingga berpengaruh pada pencapaian target kerja yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, *adversity quotient* berkontribusi terhadap ketidakmampuan karyawan dalam menghadapi tantangan dan tekanan di lingkungan kerja yang mengakibatkan konflik interpersonal serta menurunnya produktivitas dan efektivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat *adversity quotient* dan kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh adversity quotient terhadap kinerja karyawan di PT. X Surabaya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Sampel dalam penelitian ialah karyawan PT. X Surabaya yang berjumlah 82 karyawan dengan menggunakan *accidental sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala *adversity quotient* berisi 12 aitem dengan koefisien reliabilitas $\alpha = 0{,}973$ dan skala kinerja yang berisi 19 aitem dengan koefisien reliabilitas $\alpha = 0{,}829$. Untuk teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah regresi linier sederhana, koefisien determinasi, dan uji parsial (uji t).

Penelitian ini menunjukkan bahwa baik tingkat adversity quotient ataupun kinerja karyawan PT. X Surabaya tergolong dalam kategori sedang. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan adanya pengaruh positif antara adversity quotient terhadap kinerja dengan nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sementara untuk hasil analisis koefisien determinasi (R Square) menunjukkan bahwa adversity quotient memberikan kontribusi sebesar 25,4% terhadap kinerja karyawan. Untuk uji t nilai t hitung 5,213 > t tabel yaitu 1,993. Sehingga berdasarkan dari hasil analisis data yang telah dilakukan, bahwasannya adanya pengaruh adversity quotient terhadap kinerja karyawan di PT. X Surabaya.

Kata Kunci : *Adversity Quotient*, Kinerja, Karyawan

ABSTRACT

Kholisoh, Siti Jannatul Nur, (2025). The Influence of Adversity Quotient on Employee Performance at PT. X Surabaya. Thesis, Faculty of Psychology. State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang

Supervisor: Hilda Halida, M.Psi., Psychologist

The background of this problem is the decline in employee performance at PT X Surabaya which is influenced by work pressure so that it affects the achievement of predetermined work targets. In this case, adversity quotient contributes to the inability of employees to face challenges and pressures in the work environment which results in interpersonal conflict and decreased productivity and work effectiveness. This study aims to determine the level of adversity quotient and employee performance and to determine the effect of adversity quotient on employee performance at PT X Surabaya.

This research uses a quantitative approach with a correlation approach. The sample in the study were employees of PT X Surabaya, totaling 82 employees using accidental sampling. Data collection was carried out using an adversity quotient scale containing 12 items with a reliability coefficient of $\alpha = 0.973$ and a performance scale containing 19 items with a reliability coefficient of $\alpha = 0.829$. For data analysis techniques used in this study are simple linear regression, coefficient of determination, and partial test (t test).

This study shows that both the level of adversity quotient and employee performance of PT X Surabaya are classified in the medium category. Based on the results of the analysis, it was found that there is a positive influence between adversity quotient on performance with a significance value obtained of 0.000 which means less than 0.05. While for the results of the analysis of the coefficient of determination (R Square) shows that adversity quotient contributes 25.4% to employee performance. For the t test, the t value is 5.213> t table, which is 1.993. So based on the results of data analysis that has been done, that there is an influence of adversity quotient on employee performance at PT X Surabaya.

Keywords: Adversity Quotient, Performance, Employees

ملخص

خوليسوه، سيتي جنات النور، (2025). تأثير حاصل الشدائد على أداء الموظفين في شركة

أطروحة كلية علم النفس. الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج .سورابايا PT X

ا المشرف: هيلدا هاليدا، ماجستير في علم النفس، أخصائية نفسية

التي تتأثر بضغط العمل بحيث سورابايا PT X خلفية هذه المشكلة هي انخفاض أداء الموظفين في شركة تؤثر على تحقيق أهداف العمل المحددة مسبقًا. في هذه الحالة، يساهم حاصل الشدائد في عدم قدرة الموظفين على مواجهة التحديات والضغوط في بيئة العمل مما يؤدي إلى الصراع بين الأشخاص وانخفاض الإنتاجية وفعالية العمل. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مستوى حاصل الشدائد وأداء الموظفين وتحديد تأثير حاصل الشدائد على أداء الموظفين في شركة سورابايا PT X.

يستخدم هذا البحث منهجًا كميًا مع نهج الارتباط. كانت العينة في الدراسة 82 موظفًا في شركة PT X سورابايا باستخدام عينة عرضية. تم جمع البيانات باستخدام مقياس حاصل الشدائد الذي يحتوي على 12 بندًا بمعامل موثوقية $\alpha = 0.973$ ومقياس الأداء الذي يحتوي على 19 بندًا بمعامل موثوقية $\alpha = 0.829$. أما بالنسبة لتقنيات تحليل البيانات المستخدمة في هذه الدراسة فهي الانحدار الخطي البسيط، ومعامل التحديد، (t اختبار) والاختبار الجزئي

تُظهر هذه الدراسة أن كلاً من مستوى حاصل الشدائد وأداء الموظفين في شركة PT X سورابايا في الفئة المتوسطة. واستنادًا إلى نتائج التحليل، تبين أن هناك تأثير إيجابي بين حاصل الشدائد على الأداء بقيمة دلالة تم الحصول عليها تبلغ 0.000 مما يعني أنها أصغر من 0.05. أما بالنسبة لنتائج تحليل معامل التحديد (R Square) فقد أظهرت أن حاصل الشدائد يساهم بنسبة 25.4% في أداء الموظف. أما بالنسبة لاختبار t فإن قيمة t 5.213 ، هي t > 1.993. لذا استنادًا إلى نتائج تحليل البيانات التي تم الجدول، أي إجراؤها، أن هناك تأثير حاصل الشدائد على أداء الموظفين في شركة سورابايا PT X.

الكلمات المفتاحية: حاصل الشدائد، الأداء، الموظفون

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

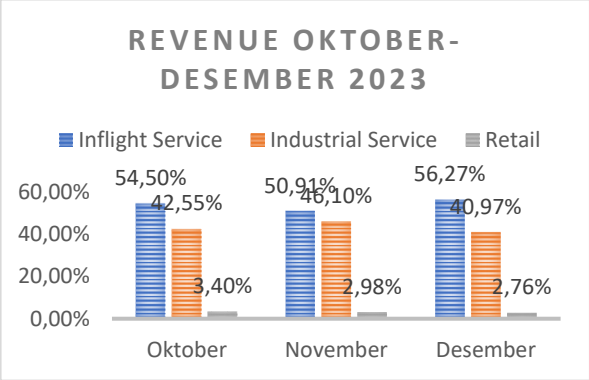
Seiring perkembangan zaman dan ketatnya persaingan bisnis, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas produk dan potensi SDM. Perubahan teknologi, pasar, dan inovasi menuntut daya saing yang kuat. SDM berperan krusial karena kinerja karyawan menentukan efektivitas dan efisiensi. Pengelolaan SDM yang terencana dan sistematis menjadi kunci keberhasilan strategi perusahaan

Data BPS (Badan Pusat Statistik), jumlah penduduk usia kerja Febuari 2024 mencapai 214 juta orang yang mana terjadi peningkatan sekitar 2,41 juta orang (1,14 %) dibandingkan pada Febuari 2023 (BPS, 2024). Kenaikan ini menunjukkan meskipun teknologi terus berkembang, SDM tetap berperan penting dalam mendorong kemajuan. Tanpa keterlibatan aktif tenaga kerja, teknologi tidak dapat mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan (Pangestu et al., 2022). Sejalan dengan Septiana dan Widjaja (2020) menyatakan sumber daya manusia menjadi komponen utama sebagai perencana pelaku dalam setiap aktivitas organisasi (Septiana & Widjaja, 2020).

Menurut Armstrong (2014), salah satu cara bagi organisasi untuk mencapai visi dan misinya ialah dengan meningkatkan kinerja karyawan (Armstrong, 2014). Kinerja yang baik membantu organisasi mengelola dan memaksimalkan potensi SDM. Perusahaan perlu memastikan setiap individu memahami tanggung jawab dan komitmen dalam menjalankan tugasnya. Kinerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, mencapai target, dan menjalankan sesuai standar (Pangestu et al., 2022).

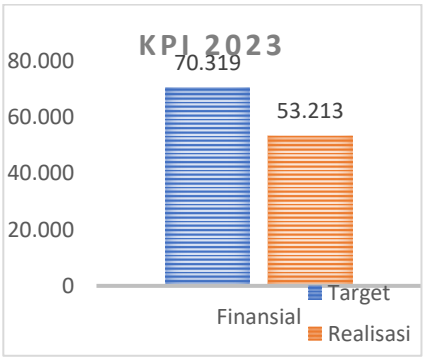
Seorang karyawan diharapkan dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan mampu untuk beradaptasi dengan tantangan di tempat kerja. Tantangan yang muncul mengharuskan karyawan untuk bertanggung jawab, produktif, dan bekerja secara optimal. Pada realitanya tidak semua karyawan mampu mempertahankan kinerja tersebut, terutama saat menghadapi tekanan. Jika tekanan berlanjut tanpa solusi, karyawan bisa stres atau memilih untuk mengundurkan diri.

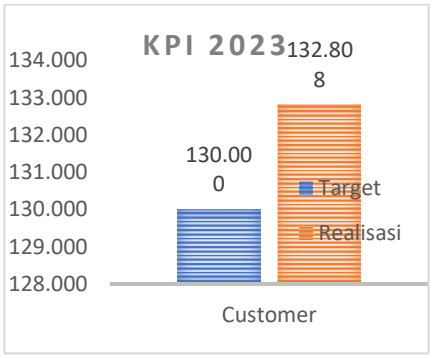
Penelitian ini berfokus pada karyawan PT. X Surabaya bergerak di bidang jasa catering dengan kapasitas produksi hingga 13.000 porsi per hari, termasuk makanan siap saji dan *frozen food*. Sebagai penyedia konsumsi dengan skala besar, karyawan yang bekerja di PT. X menghadapi berbagai tantangan yang harus diatasi, seperti menjaga kualitas dan keamanan makanan, kepuasan pelanggan, serta kelancaran produksi. Karyawan juga dituntut untuk teliti dalam mengelola pemasukan dan pengeluaran demi tercapainya target tanpa menimbulkan kerugian.

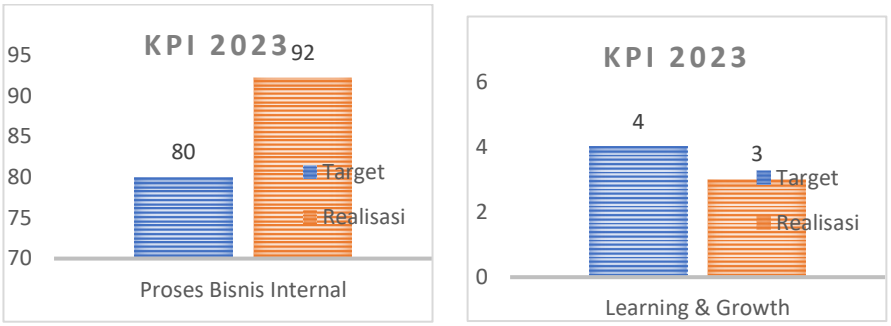


Gambar 1. 1 *Data Revenue Oktober - Desember 2023*

Berdasarkan gambar 1.1, pendapatan PT. X pada tahun 2023 periode Oktober hingga Desember menunjukkan fluktuasi yakni mengalami kenaikan dan penurunan. Perubahan ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti operasional yang kurang optimal, kesalahan manajemen, persaingan bisnis, atau kebijakan mitra kerja. Pada data hasil KPI *(Key Performance Indicator)* tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

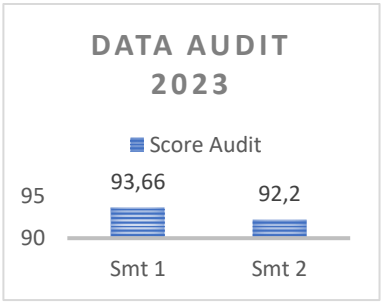






Gambar 1. 2 *Data KPI 2023*

Berdasarkan gambar 1.2, aspek *finansial* dan *learning & growth* belum mencapai target. KPI menjadi alat ukur kuantitatif untuk menilai pencapaian strategi organisasi, termasuk kinerja karyawan dan berbagai aspek operasional (Risal et al., 2021). KPI membantu organisasi dalam mengidentifikasi perbaikan, mentapkan strategi, dan mengoptimalkan kinerja. Ini menunjukkan bahwa KPI merupakan alat penting untuk menilai kinerja karyawan.



Gambar 1. 3 *Data AUDIT 2023*

Data lain pada gambar 1.3 menunjukkan penurunan skor AUDIT pada semester kedua. Pemeriksaan ini dilakukan setiap enam bulan sekali (2 kali dalam setahun). AUDIT ini tidak hanya memeriksa catatan keuangan, melainkan juga menilai sistem pengendalian internal, prosedur operasional, serta meninjau kinerja perusahaan secara menyeluruh. Tujuannya untuk

memastikan bahwa perusahaan beroperasi secara optimal dan sejalan dengan standar operasional yang berlaku.

Berdasarkan data tersebut, penurunan target kerja dapat dipengaruhi oleh rendahnya kualitas produk. Berdasarkan dari pengamatan, tekanan kerja meningkat akibat keluhan kualitas produk yang berdampak pada reputasi perusahaan dan penilaian kinerja karyawan. Hal ini mencerminkan ketidakpuasan dan menunjukkan kelemahan dalam sistem kerja, khususnya pada pengawasan dan kualitas SDM. Kinerja rendah menandakan kegagalan perusahaan dalam mengembangkan karyawan sesuai standar (Setya, 2023).

Sesuai dengan Pakkawaru et al (2020) yang mengungkapkan ketika karyawan mengalami tekanan dalam pekerjaan, kinerja yang dihasilkan cenderung tidak optimal (Pakkawaru et al., 2020). Ketidaktercapaian target kerja dipengaruhi oleh faktor individu dan kondisi lingkungan kerja. Tekanan kerja dapat muncul dari beban tugas yang tinggi, tanggung jawab pekerjaan, serta dinamika interpersonal di tempat kerja.

Mathis & Jackson (2006) menjelaskan kinerja pada dasarnya ialah sesuatu berupa tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya . Kinerja karyawan diartikan sejauh mana karyawan mampu untuk menyelesaikan, mewujudkan, dan menghasilkan hasil dari tugas-tugas yang diberikan. Kinerja individu optimal apabila karyawan mampu memenuhi jumlah pekerjaan, kualitas hasil kerja, menyelesaikan tugas

tepat waktu, menunjukkan kehadiran yang konsisten, serta menjalin kerja sama yang baik (Mathis & Jackson, 2006).

Di PT. X ditemukan adanya permasalahan terkait karyawan yang tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga cenderung untuk meminta bantuan rekan lain untuk menyelesaikannya.

> *"Sebenarnya tidak apa-apa kalau meminta bantuan dan saya tidak masalah, tapi kalau terus-menerus seperti itu, tugas saya sendiri jadi terbengkalai. Padahal sudah saya berikan arahan berkali-kali, tapi tetap saja ujung-ujungnya saya ikut membantu menyelesaikan tugasnya dan membuat saya merasa terbebani "*
> *(A, 29 Oktober 2024)*

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan di lapangan belum sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan, seperti yang dijelaskan oleh Mathis & Jackson (2006). Hasil ini menunjukkan karyawan PT. X belum menunjukkan tanggung jawab kerja yang optimal karena adanya ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas secara mandiri. Kondisi ini menimbulkan tekanan tambahan bagi karyawan. Sejalan dengan Erwadin (2006) (dalam Djara et al., 2020), kinerja karyawan tidak hanya diukur dari hasil kerja, namun dari kemampuan mengelola diri dan menjalin hubungan dengan orang lain.

Stoltz (2000) menyatakan kesuksesan seseorang sangat ditentukan oleh sejauh mana individu mampu mengendalikan arah dan perjalanan hidupnya. Pengelolaan ini tidak hanya mencakup emosi, tetapi juga kemampuan menghadapi masalah menjadi aspek penting bagi karyawan. Selain kecerdasan intelektual, karyawan perlu bentuk kecerdasan lainnya, salah satunya *adversity*

quotient. Individu dengan *adversity quotient* tinggi mampu mengerahkan seluruh kemampuannya untuk mencapai hasil terbaik (Insani, 2024).

Fenomena lain menunjukkan adanya karyawan yang cenderung untuk membesarkan masalah. Kondisi ini menyebabkan kecenderungan menyalahkan rekan kerja. Perilaku ini dapat dipengaruhi oleh rendahnya AQ yang membuat kurang mampu untuk mengelola tekanan dan menghadapi tekanan yang berdampak negatif pada kinerja individu maupun dalam kerja tim. AQ berperan penting dalam membantu individu mengatasi tantangan di lingkungan kerja dan menjadikannya peluang untuk berkembang dan mencapai tujuan (Hatmanti et al., 2024).

Sejalan dengan penelitian Dini Septiyaningtyas, et al (2024) bahwa *Adversity Quetiont* dapat memengaruhi Kinerja usaha pelaku UMK. Hal ini dapat dilihat bahwa dengan adanya *Adversity Quetiont* pelaku usaha UMK Laguna di Surabaya dapat menjalankan dan mengatasi tantangan yang terjadi pada usaha mereka (Dini Septiningtyas et al., 2024). AQ menjadi kecerdasan yang penting dalam menghadapi tekanan kerja disituasi yang sulit. Karyawan dengan AQ tinggi akan lebih adaptif, fokus, dan bertanggung jawab serta berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang efisien.

Fenomena lain ditemukan bahwasannya adanya konflik antar karyawan yang seringkali terjadi. Konflik ini tidak hanya memengaruhi hubungan interpersonal, tetapi juga menciptakan tekanan sosial di lingkungan kerja yang berdampak pada suasana kerja yang kurang kondusif. Hal ini dapat

menurunkan kenyamanan dalam berinteraksi, menurunnya kerja sama tim, serta mengganggu fokus dan produktivitas individu. AQ diperlukan karena tidak hanya mencakup kemampuan individu dalam menghadapi tekanan saja, tetapi juga dapat menjalin hubungan sosial dengan baik, terbuka terhadap masukan, dan menciptakan suasana kerja yang positif (Lestari, 2016).

Stoltz (2000) mendefinisikan *adversity quotient* sebagai kemampuan seseorang dalam mengamati kesulitan dan mengolah kesulitan tersebut dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga menjadi sebuah tantangan untuk menyelesaikannya. AQ membantu individu lebih tangguh dan tidak mudah menyerah menghadapi tantangan kehidupan. Tingkat AQ dipengaruhi faktor eksternal meliputi pengetahuan dan lingkungan, sedangkan faktor internal meliputi kinerja, genetika, dan bakat (Stoltz, 2000).

Adversity Quotient menjadi variabel yang relevan untuk mempengaruhi kinerja karena AQ mencerminkan bagaimana individu dalam menghadapi dan mengatasi kesulitan yang mana hal tersebut berperan penting dalam menentukan efektivitas kerja, terutama di lingkungan yang penuh tekanan. Paul G. Stolz sebagai penggagas konsep AQ menjelaskan keberhasilan atau kesuksesan seseorang tidak hanya ditentukan oleh IQ dan EQ, namun juga oleh kemampuannya dalam bertahan dan bangkit dari kesulitan ataupun tantangan.

Pada perusahaan ditemukan karyawan yang cenderung untuk melemparkan tanggung jawab kepada rekan kerja lain. Hal ini dapat mengakibatkan rekan kerja yang menerima tanggung jawab tersebut berisiko

mendapat teguran dari atasan karena ketidak sesuaian hasil kerja. Situasi ini menciptakan ketidaknyamanan dalam tim, menurunkan produktivitas, dan menambah tekanan yang dapat memicu stres. AQ membantu mengukur ketekunan, tanggung jawab, harapan, optimisme, serta mengubah tantangan kerja menjadi peluang berkembang

Sejalan dengan (Rahmawati, 2023) bahwa keberhasilan organisasi bergantung pada kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh *adversity quotient.* AQ memberikan dimensi yang komprehensif dan aplikatif dalam mengukur ketangguhan individu yaitu kontrol terhadap situasi sulit, tanggung jawab atas masalah, jangkauan dampak masalah, serta persepsi terhadap durasi masalah. Penelitian yang dilakukan Nurman (2020) bahwa terdapat pengaruh antara AQ dengan kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten 50 Kota (Nurman, 2020).

Paul G. Stoltz (2000) menyatakan karyawan dengan AQ tinggi, cenderung dapat menghadapi tantangan atau kesulitan. Ini didukung penelitian Salim (2020) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Askes (Persero) Palu. Tingkat AQ yang tinggi pada seseorang cenderung berkontribusi pada peningkatan kinerja, karena individu tersebut lebih mampu mengatasi rintangan dan tekanan dibandingkan dengan yang memiliki AQ rendah.

Penelitian Sulistyowati & Setiani (2024) menunjukkan adanya temuan yang berbeda yakni *adversity quotient* tidak berpengaruh pada kinerja pegawai

tetap PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Malang. Zainudin et al. (2021) juga menyatakan AQ mempunyai dampak negatif dan signifikan pada kinerja ASN Kabupaten Way Kanan (Zainudin et al., 2021). Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu membuat pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja menarik untuk diteliti lebih lanjut. Penulis tertarik untuk meneliti pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja karyawan di PT. X Surabaya sebagai upaya memahami sejauh mana AQ berperan dalam pencapaian kinerja.

Penelitian terdahulu telah memberikan wawasan pengaruh adversity quotient terhadap kinerja karyawan, namun belum membahas secara rinci analisis per aspek dari masing-masing variabel. Penelitian ini juga menggunakan perusahaan *catering* sebagai objek dalam penelitian yang menjadi pembeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian ini dilakukan untuk membahas tentang Pengaruh *Adversity Quotient* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X Surabaya.

Berdasarkan permasalahan tersebut, kinerja menjadi faktor utama keberhasilan perusahaan. Karyawan diharapkan bekerja optimal untuk mencapai target, meskipun di bawah tekanan dan tuntutan adaptasi serta pengendalian diri. Adversity Quotient (AQ) mencerminkan kemampuan menghadapi tantangan kerja. Karyawan dengan AQ tinggi cenderung tangguh, bertanggung jawab, dan mampu menjaga kinerja dalam situasi sulit. AQ membantu karyawan bertahan dan mengelola diri agar tetap produktif. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh adversity quotient terhadap kinerja karyawan di PT. X Surabaya.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat *Adversity Quotient* karyawan di PT. X Surabaya?
2. Bagaimana tingkat Kinerja karyawan di PT. X Surabaya?
3. Bagaimana pengaruh *Adversity Quotient* terhadap Kinerja Karyawan PT. X Surabaya?

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat *Adversity Quotient* karyawan di PT. X Surabaya
2. Untuk mengetahui tingkat Kinerja karyawan di PT. X Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh *Adversitiy Quotient* terhadap kinerja karyawan di PT. X Surabaya

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu rujukan dalam pengembangan dan pengujian aspek di bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya terkait tekanan kinerja karyawan di perusahaan catering. Penelitian ini juga dapat menjadi acuan dalam mengkaji pengaruh adversity quotient terhadap kinerja karyawan. Hasilnya diharapkan mampu memperluas pemahaman mengenai dampak AQ terhadap kinerja

2. Manfaat Praktis

   Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan bagi perusahaan dan individu tentang pentingnya kinerja karyawan. Individu dapat meningkatkan kualitas kinerja agar mampu bersaing dan turut membangun kemajuan perusahaan dalam menghadapi persaingan global. Pemahaman

terhadap kinerja karyawan diharapkan mendorong perusahaan untuk mengembangkan potensi individu sehingga mereka dapat bersikap profesional dan berkontribusi dalam persaingan industri global.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

1. Definisi Kinerja

Mathis & Jackson (2000) menjelaskan kinerja pada dasarnya ialah hasil dari tindakan atau kerja, baik yang dilakukan ataupun yang tidak. Kinerja karyawan diartikan sejauh mana karyawan mampu untuk menyelesaikan, mewujudkan, dan menghasilkan hasil dari pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan. Penjelasan ini sejalan dengan Robbins (2006) mengartikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dihasilkan, baik secara kualitas ataupun kuantitas yang dicapai oleh individu sesuai dengan tanggung jawabnya (Robbins, 2006). Hartini (2023) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai ukuran seberapa baik karyawan menyelesaikan tugasnya dan seberapa cepat mereka menyelesaikannya seberapa tinggi kualitas pekerjaannya.

Kinerja yang baik menunjukkan adanya motivasi karyawan, keterampilan yang tepat, dan sistem kerja yang efektif. Mangkunegara (dalam Quraisyi, 2022) istilah kinerja berasal dari kata *actual performance* diartikan sebagai prestasi kerja yang telah diraih oleh individu. Ia juga menjelaskan bahwa kinerja mencerminkan bagaimana tingkat dan kualitas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawa. Kinerja yang baik tercermin dari kemampuan karyawan

menyelesaikan tugas sesuai standar dan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul perlu dimiliki agar mampu menghadapi berbagai situasi serta memberikan kinerja optimal demi tercapainya tujuan organisasi

Donnelly, Gibson, dan Ivancevich (1994) dalam (Silaen et al., 2021) kinerja menekankan pada tingkat keberhasilan dalam penyelesaian tugas, yang mencakup hasil akhir serta kualitas dan konsistensi dalam prosesnya. Prestasi tidak hanya diukur dari satu aspek, tetapi juga melibatkan kuantitas, kualitas, efisiensi, dan efektivitas. Organisasi atau perusahaan perlu menetapkan tujuan yang jelas dan spesifik agar kinerja karyawan dapat diukur secara objektif. Selain itu, pengembangan dan pelatihan juga penting untuk meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan dari beberapa definisi diatas bahwa kinerja karyawan diartikan sebagai pengukuran sejauh mana seorang karyawan menjalankan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya baik dari segi efektivitas, efisiensi, serta sesuai standar yang ditetapkan. Kinerja bukan sekedar hasil akhir, namun juga proses. Karyawan yang efektif sering kali termotivasi, memiliki keterampilan yang tepat, dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung. Perusahaan hendaknya memberikan pelatihan dan kompensasi yang sesuai untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Kinerja karyawan mencerminkan seberapa optimal pelaksanaan tugas yang diberikan kepada karyawan, baik secara individu maupun tim. Keberhasilan individu bergantung pada kemampuan pribadi, sedangkan

dalam kerja tim, keberhasilan ditentukan oleh faktor-faktor pendukung seperti kepercayaan, solidaritas, dan dukungan, yang memperkuat sinergi antar anggota tim.

2. Aspek Kinerja

Mathis & Jackson (2006) menyatakan terdapat lima aspek untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

a) Kuantitas

Kuantitas ini berkaitan pada jumlah dari hasil yang dicapai yang dapat diukur dalam unit ataupun siklus. Hal ini menggambarkan bagaimana karyawan memandang beban kerja yang diberikan kepada mereka.

b) Kualitas

Kualitas berkaitan dengan kepatuhan terhadap prosedur, kedisiplinan, dan komitmen, yang mencerminkan sejauh mana hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang diharapkan. Kualitas juga merefleksikan persepsi individu terhadap sifat pekerjaan serta sejauh mana usaha yang dilakukan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas mereka.

c) Ketepatan

Ketepatan berkaitan dengan kemampuan individu menuntaskan tugas dan tanggung jawab sesuai batas waktu yang ditetapkan. Ketepatan juga mencakup kemampuan mengelola dan memanfaatkan waktu secara efektif dalam berbagai aktivitas.

d) Kehadiran

Kehadiran berkaitan pada tingkat kepercayaan bahwa seorang karyawan akan hadir dan bekerja secara konsisten sesuai dengan ketentuan waktu kerja yang berlaku.

e) Kemampuan untuk Bekerja Sama

Kemampuan ini merujuk pada kapasitas karyawan dalam menjalin kerja sama dan sinergi dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang mendukung efektivitas kerja dan pencapaian hasil yang optimal.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kemampuan individu dalam melaksanakan tugas, besarnya usaha yang diberikan, dan dukungan yang diterima dari organisasi. Robbins (2006) (dalam Hartini, 2023) menyatakan bahwa kinerja sangat penting untuk pengukuran hasil kerja yang diperoleh secara maksimal. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

a) Iklim Organisasi

Lingkungan kerja yang positif menciptakan suasana kondusif dan minim tekanan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Perusahaan perlu membangun suasana yang memotivasi agar individu merasa nyaman dan terdorong memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

b) Kepemimpinan

Pemimpin yang baik mampu mendorong kerja sama yang efektif antar karyawan. Pemimpin juga perlu menggali potensi setiap individu dan menciptakan rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

c) Kualitas pekerjaan

Hasil kerja harus memenuhi standar yang ditentukan.

d) Kemampuan

Keahlian yang dimiliki individu untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

e) Inisiatif

Memiliki pengetahuan dan keterampilan luas sehinga cenderung meningkatkan kinerjanya dan kemampuan untuk mengambil tindakan tanpa adanya perintah.

f) Motivasi

Dorongan yang membuat seseorang bekerja kerja keras agat tercapainya tujuan.

g) Daya tahan atau kehandalan

Kemampuan karyawan dalam mengelola waktu dan merencanakan pekerjaanya.

h) Kuantitas pekerjaan

Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila pekerjaannya sesuai dengan target sehingga menunjukkan produktivitas karyawan.

i) Disiplin kerja

Dapat menjaga ketertiban dalam organisasi atau perusahaan sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

4. Karakteristik Kinerja

Menurut Mangkunegara (2002:68) (dalam Silaen et al., 2021) menyatakan bahwa individu dengan kinerja tinggi maka akan mempunyai karakteristik sebagai berikut:

a) Menunjukkan tingkat komitmen yang kuat terhadap pekerjaan
b) Mampu mengambil risiko dengan keberanian dan rasa tanggung jawab
c) Menetapkan sasaran yang sesuai dengan kemampuan dan kondisi nyata
d) Berusaha mewujudkan tujuan melalui perencanaan kerja yang terstruktur dan matang
e) Menjadikan hasil evaluasi dari seluruh aktivitas kerja sebagai sarana pembelajaran dan pengembangan diri
f) Mampu merealisasikan rencana kerja yang telah disusun sebelumnya

5. Kajian Keislaman Kinerja

Secara konsep Islam, bekerja menjadi suatu kewajiban bagi individu sebagai bentuk usaha dalam memperoleh rezeki yang telah dijamin oleh Allah SWT, karena rezeki tidak akan datang tanpa diiringi dengan usaha yang sungguh-sungguh. Islam mengajarkan bahwa pekerjaan bukan sekadar aktivitas duniawi tetapi juga sebagai bentuk ibadah, sehingga mendorong umat muslim untuk bekerja dengan niat yang tulus dan tidak semata-mata mengejar keuntungan materi. Individu muslim yang bekerja

dengan kesadaran akan makna dan tujuan tersebut tidak mudah terpengaruh oleh penurunan imbalan materi, karena nilai spiritual dalam pekerjaannya mampu menjaga semangat dan kinerjanya (Rolatin, 2023). Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT. dalam Q.S. At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَالْمُؤْمِنُوْنَۗ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلٰى عٰلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: "Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (RI, 2019)

Allah SWT. tidak suka apabila kita hanya meminta-minta dan tidak mau berusaha serta perlu untuk menjaga alam sekitar kita dan dijelaskan dalam hadits Bukhori dan Muslim:

عَنْ حَكِيْمِ بْنِ حِزَامٍ رَضِيَ اللهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : اَلْيَدُ الْعُلْيَا خَيْرٌ مِنَ الْيَدِ السُّفْلَى، وَابْدَأْ بِمَنْ تَعُوْلُ، وَخَيْرُ الصَّدَقَةِ عَنْ ظَهْرِ غِنًى، وَمَنْ يَسْتَعْفِفْ يُعِفَّهُ اللهُ، وَمَنْ يَسْتَغْنِ يُغْنِهِ اللهُ

Artinya: "Nabi saw. bersabda: Tangan di atas lebih baik daripada tangan yang dibawah. Dan mulailah dari orang yang menjadi tanggunganmu. Dan sebaik-baik sedekah adalah yang dikeluarkan dari orang yang tidak membutuhkannya. Barang siapa yang menjaga kehormatan dirinya maka Allah akan menjaganya dan barang siapa yang merasa cukup maka Allah akan memberikan kecukupan padanya". (Muslim, 2010) (Al-Bukhari, 2010)

Dari penjelasan diatas disimpulkan bahwa islam mengajarkan manusia untuk bekerja karena bekerja itu penting dan bernilai ibadah jika dengan niat yang baik.

B. *Adversity Quotient*

1. Definisi *Adversity Quotient*

Setiap individu menghadapi pasang surut kehidupan yang penuh tantangan dan kesulitan. Kemampuan bertahan dalam menghadapi dan mengatasi kondisi tersebut dikenal dengan *adversity quotient.* Menurut kamus bahasa Inggris, *adversity* berasal dari kata *adverse* yang diartikan sebagai kondisi tidak menyenangkan atau kemalangan sedangkan *quotient* mengacu pada ukuran atau tingkat kemampuan seseorang (Wayoan, 2018). Secara keseluruhan *Adversity Quotient* menggambarkan kemampuan individu dalam menghadapi kesulitan atau permasalahan.

Menurut Stoltz (2000) *Adversity Quotient* ialah kemampuan seseorang dalam mengamati kesulitan dan mengolah kesulitan tersebut dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga menjadi sebuah tantangan untuk menyelesaikannya. Konsep ini mencerminkan kemampuan bertahan dalam situasi sulit dan memprediksi siapa yang cenderung terus maju tanpa menyerah. *Adversity quotient* juga dianggap dapat untuk mengidentifikasi individu yang berpotensi menunjukkan pencapaian di luar batas potensi yang telah diperkirakan (Wayoan, 2018). Hal ini sejalan dengan Stoltz (2000) bahwa keberhasilan dalam pekerjaan dan kehidupan sangat ditentukan oleh *adversity quotient*. AQ seringkali disebut dengan kecerdasan daya juang (Silaban, 2022).

Adversity quotient tidak hanya sebagai kemampuan untuk mengatasi tantangan saja, akan tetapi juga mencerminkan bagaimana cara pandang

individu ketika menghadapi kesulitan (Vinas & Malabanan, 2015). Individu yang tidak mampu menghadapi cenderung merasa kewalahan, mudah emosi, menarik diri dari lingkungan sosial, serta menyerah dengan berhenti belajar dan berusaha (Nuraeni et al., 2022). Individu dengan AQ tinggi cenderung memandang tantangan sebagai peluang untuk tumbuh dan belajar bukan ancaman, karena mereka mampu menjaga ketenangan, tetap fokus, serta mengambil keputusan secara logis dan bertanggung jawab.

Pholka & Kaur (2012) berpendapat serupa dengan penjelasan diatas yang menekankan *adversity quotient* tidak hanya tentang mengatasi kesulitan saja, tetapi juga memprediksi bagaimana cara seseorang dalam merespon sebuah tantangan di masa depan (Phoolka & Kaur, 2012). AQ juga meningkatkan efektivitas individu untuk ikut serta berkontribusi pada kerja tim, budaya, masyarakat, dan dalam organisasi (Nuraeni et al., 2022). AQ yang tinggi mencerminkan ketangguhan, kegigihan, dan kemampuan adaptasi yang baik, serta mendorong terbentuknya hubungan positif dan lingkungan kerja yang produktif, sehingga memberikan manfaat besar bagi individu dalam dunia kerja, hubungan sosial, dan kehidupan bermasyarakat.

Berdasarkan dari beberapa definisi diatas *adversity quotient* diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menghadapi dan mengatasi tantangan atau kesulitan dalam kehidupan. AQ tidak hanya berkaitan dengan kemampuan mengatasi tantangan, tetapi juga mencerminkan cara berpikir dan merasakan saat menghadapi kesulitan. Orang dengan AQ tinggi

biasanya lebih positif, berdedikasi, dan mampu bekerja sama dengan baik, sehingga mempunyai pengaruh nyata dalam kehidupan individu.

AQ merujuk pada bagaimana cara individu dalam memandang hambatan serta sejauh mana kemampuan mereka dalam merumuskan dan mengimplementasikan solusi secara efektif (Somaratne et al., 2020). AQ tidak hanya mengukur kemampuan seseorang dalam menghadapi permasalahan, tetapi untuk mengembangkan kemampuan tersebut.

a) *Adversity quotient* ialah kerangka kerja konseptual yang menawarkan perspektif baru dalam memandang keberhasilan. Keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh kecerdasan intelektual maupun emosional, tetapi juga oleh kemampuan individu untuk bangkit dari kegagalan dan terus maju menghadapi tantangan
b) *Adversity quotient* berfungsi untuk melihat bagaimana cara seseorang dalam merespon sebuah tantangan atau kesulitan. AQ membantu individu memahami apakah dirinya cenderung menyerah atau justru termotivasi untuk mencari solusi dan mencapai tujuan.
c) *Adversity quotient* mampu untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam menghadapi kesulitan atau tantangan dengan strategi dan teknik ilmiah. Strategi ini dapat berupa teknik manajemen stres, pengembangan keterampilan pemecahan masalah atau perubahan pola pikir yang lebih positif.

2. Tingkatan *Adversity Quotient*

Stoltz (2000) mengklasifikasikan individu berdasarkan tingkat daya juangnya yakni *quitters*, *campers*, dan *climbers*. Tingkat ketahanan individu dalam menghadapi dan merespons kesulitan (Rozali, 2018).

a) *Quitters* digambarkan sebagai individu yang mudah menyerah, menghindari tanggung jawab, dan memilih mundur daripada terus berusaha. Mereka seperti pendaki yang berhenti sebelum mencapai puncak—menolak peluang, bersikap acuh, dan kehilangan semangat menghadapi tantangan. Sikap ini mencerminkan kecenderungan untuk menyia-nyiakan potensi dan kesempatan dalam hidup.

b) *Campers* digambarkan sebagai individu yang merasa cukup dengan pencapaian tertentu. Mereka telah menghadapi tantangan, tetapi berhenti di tengah jalan dan memilih tidak melanjutkan usaha. Cenderung mencari zona nyaman, *campers* menghindari tekanan dan akhirnya tidak mencapai potensi maksimal mereka..

c) *Climbers* digambarkan sebagai individu yang terus berusaha mencapai kesuksesan dan tujuan mereka. Mereka tetap mendaki tanpa terpengaruh oleh latar belakang, untung rugi, nasib, atau rintangan yang menghadang. Dengan semangat dan komitmen tinggi, *climbers* terus maju dan tidak pernah berhenti dalam perjuangannya.

3. Aspek *Adversity Quotient*

Adversity quotient tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam mengatasi kesulitan, tetapi juga menunjukkan sejauh mana seseorang

mampu bertahan, memperkirakan potensi kinerja, serta mengidentifikasi kemungkinan individu untuk menyerah atau berhasil menghadapi tantangan (Salim, 2020). Stoltz (2000) menjelaskan bahwa *adversity quotient* terdiri dari dimensi *CO2RE* yang menjadi bagian sikap individu dalam menghadapi permasalahan dan dikatakan dapat menggambarkan *adversity quotient* secara keseluruhan. Dimensi-dimensi *CO2RE* diantaranya:

a) *Control* atau Kendali (C)

   Pada dimensi *Control* (C), mengukur sejauh mana seseorang merasa mampu mengendalikan situasi sulit. Yang berperan penting bukan kendali objektif, melainkan persepsi individu terhadap kendali yang dimilikinya. Individu dengan AQ tinggi cenderung merasa memiliki kontrol lebih besar atas hidupnya, sehingga bersikap proaktif, responsif, dan adaptif terhadap tantangan. Padaindividu dengan AQ rendah merasa tidak berdaya menghadapi situasi, lebih mudah menyerah, cemas, dan kesulitan mengelola tekanan

b) *Origin* dan *Ownership* (Asal Usul dan Pengakuan) (O2)

   Pada dimensi *Origin and Ownership* (O2), mengukur pemahaman individu terhadap penyebab kesulitan dan sejauh mana mereka mengakui dampaknya. Terdapat perbedaan penting antara asal-usul masalah, yang berkaitan dengan rasa bersalah, dan pengakuan dampak, yang mencerminkan tanggung jawab. Individu dengan AQ rendah cenderung menyalahkan diri secara berlebihan, merasa sebagai penyebab utama, dan sulit melihat dampak secara objektif. Individu

dengan AQ tinggi menunjukkan tingkat ownership yang kuat, mampu mengakui dampak secara objektif, dan bertanggung jawab tanpa terjebak pada penyebab masalah.

c) *Reach* atau Jangkauan (R)

Pada dimensi *Reach* (R), mengukur sejauh mana kesulitan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan seseorang. Individu dengan AQ rendah cenderung membiarkan kesulitan menyebar ke berbagai aspek kehidupan, sehingga merasa kewalahan. Individu dengan AQ tinggi akan mampu membatasi dampak kesulitan dengan berpikir secara objektif dan menetapkan tindakan yang paling efektif.

d) *Endurance* atau Daya Tahan (E)

Pada dimensi *Endurance* (E), mengukur seberapa lama individu merasa kesulitan akan berdampak dalam hidup mereka. Individu dengan ketahanan rendah cenderung memandang kesulitan sebagai keadaan permanen yang sulit untuk diatasi sehingga mudah merasa putus asa. Individu dengan AQ tinggi akan memiliki daya tahan yang kuat karena memandang masalah sebagai hal sementara.

4. Faktor-Faktor *Adversity Quotient*

Paul G. Stoltz menggambarkan kemampuan dan daya tahan individu melalui konsep pohon kesuksesan yang menggambarkan fondasi dalam meraih keberhasilan. Pohon ini tumbuh kuat karena adanya berbagai faktor yang saling berkaitan baik secara internal atau eksternal (Stoltz, 2000) :

a) Faktor Internal

1) Genetika

Genetik berperan penting dalam membentuk perilaku, di mana bakat alami yang diturunkan dari orang tua dapat mempengaruhi cara individu berpikir dan bertindak dalam menghadapi permasalahan.

2) Keyakinan

Keyakinan yang dimiliki seseorang berperan penting dalam menentukan cara individu menghadapi tantangan serta mendukung pencapaian tujuan hidupnya.

3) Bakat

Bakat adalah gabungan dari pengetahuan, kompetensi, pengalaman, dan keterampilan. Bakat menjadi kemampuan seseorang dalam menghadapi atau mengatasi kesulitan

4) Hasrat

Keinginan kuat untuk berhasil dapat menjadi pendorong untuk mencapai tujuan. Hasrat tersebut mencerminkan adanya motivasi internal yang kuat, antusiasme, semangat, dorongan batin, ambisi, serta gairah dalam menjalani setiap proses menuju keberhasilan.

5) Karakter

Individu dengan karakter baik, semangat, tangguh, dan memiliki kecerdasan menjadi elemen krusial dalam mencapai kesuksesan.

6) Kinerja

Hasil kerja mencerminkan kemampuan individu dan dapat dijadikan tolok ukur untuk menilai keberhasilan dalam menghadapi permasalahan serta pencapaian tujuan hidup.

7) Kecerdasan

Kemampuan untuk berpikir, belajar, dan memecahkan permasalahan dalam menghadapi tantangan. Ini menjadi bagian utama yang biasanya memengaruhi perkembangan karier, pekerjaan, akademik, hingga minat terhadap hobi.

8) Kesehatan

Kondisi fisik dan mental pendukung individu untuk mengatasi kesulitan.

b) Faktor Eksternal

a) Pendidikan

Pendidikan tidak hanya menjadi sumber pengetahuan, tetapi juga berperan dalam membentuk kepribadian serta keterampilan individu dalam menghadapi tantangan hidup.

b) Lingkungan

Lingkungan menjadi hal yang dapat memengaruhi bagaimana individu beradaptasi, berpikir, dan bertindak. Menurut Stoltz, individu yang terbiasa hidup dalam lingkungan penuh tantangan cenderung memiliki AQ tinggi karena terlatih menghadapi

tekanan, belajar dari kegagalan, serta mampu mengembangkan strategi untuk bertahan dan bangkit kembali.

5. Kajian Keislaman Adversity Quotient

Adz-Dzakiey (2005:609) (dalam Setyaji, 2020) menjelaskan bahwa *adversity quotien*t mempunyai dua indikator yakni.

a) Bersikap sabar merupakan keteguhan jiwa dan ketulusan hati dalam menghadapi berbagai cobaan berat serta penderitaan hidup. Individu akan bersabar meskipun memiliki berbagai permasalahan yang ada di hidupnya. Sikap ini membuat individu lebih untuk bertahan dan menghadapi kesulitan yang terjadi di kehidupan. Sesuai dengan firman Allah surat Al Baqarah ayat 155-156:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوْعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْاَمْوَالِ وَالْاَنْفُسِ وَالثَّمَرٰتِۗ وَبَشِّرِ الصّٰبِرِيْنَ ﴿١٥٥﴾

اَلَّذِيْنَ اِذَآ اَصَابَتْهُمْ مُّصِيْبَةٌۙ قَالُوْٓا اِنَّا لِلّٰهِ وَاِنَّآ اِلَيْهِ رٰجِعُوْنَۗ ﴿١٥٦﴾

Artinya: "Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah- buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar, yaitu orang-orang yang apabila ditimpa musibah mereka mengatakan: Sesungguhnya kami milik Allah dan sesungguhnya hanya kepada Nya kami akan kembali."(RI, 2019)

Sikap kesabaran mencerminan tauhidiyah dan iman yang kuat yang mana individu menyerahkan diri sepenuhnya kepada Allah SWT. Kesabaran menunjukkan keyakinan bahwa Allah SWT. selalu hadir memberikan bimbingan, perlindungan, dan solusi terbaik dari setiap ujian hidup.

b) Berjiwa besar diartikan sebagai keberanian untuk mengakui kekurangan, kesalahan, atau kekhilafan tanpa rasa takut. Individu belajar memperbaiki diri, terbuka terhadap masukan, mudah berkomunikasi, dan mampu memaafkan kesalahan orang lain. Sikap ini mencerminkan kebesaran jiwa, sebagaimana dicontohkan oleh para nabi dan sahabat yang tetap sabar dalam menghadapi ujian.

Dari Abu Hurairah RA Rasulullah SAW bersabda:

عَجَبًا لأَمْرِ الْمُؤْمِنِ إِنَّ أَمْرَهُ كُلَّهُ خَيْرٌ وَلَيْسَ ذَاكَ لأَحَدٍ إِلاَّ لِلْمُؤْمِنِ إِنْ أَصَابَتْهُ سَرَّاءُ شَكَرَ فَكَانَ خَيْرًا لَهُ وَإِنْ أَصَابَتْهُ ضَرَّاءُ صَبَرَ فَكَانَ خَيْرًا لَهُ

> **Artinya**: "Sangat mengherankan urusan orang-orang yang beriman di mana semua urusannya adalah baik dan hal itu tidak didapati melainkan oleh orang yang beriman. (yaitu) apabila dia mendapatkan kesenangan, dia bersyukur; maka itu adalah kebaikan bagiannya. Dan apabila ditimpa malapetaka, dia bersabar; maka itu adalah sebuah kebaikan baginya." (Muslim, 2010)

Setiap individu akan menghadapi ujian dari Allah SWT., baik melalui kebahagiaan ataupun kesulitan. Dinamika kehidupan ialah keniscayaan, dan sebagai manusia, kita perlu memiliki keyakinan serta kemampuan untuk menghadapi setiap rintangan dengan mencari dan menerapkan solusi yang bijaksana (Sholihah, 2024). Setiap bentuk kesulitan ialah suatu hambatan yang di balik setiap hambatan akan memiliki potensi peluang (Amaliya, 2018). Sesuai dengan firman Allah SWT. yaitu:

فَاِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًاۙ ﴿٥﴾

Artinya:"Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan" (Q.S Al-Insyirah 94 : ayat 5) (RI, 2019)

Berdasarkan penjelasan di atas, setiap kesulitan pasti ada kemudahan, yang sejalan dengan teori *Adversity Quotient*. Teori ini menekankan pentingnya kapasitas individu untuk menghadapi dan mengatasi tantangan serta permasalahan. Kemampuan ini berkaitan dengan ketekunan dalam mencapai tujuan disertai keyakinan yang kuat kepada Allah SWT. Keyakinan menjadi pijakan penting yang memotivasi seseorang untuk terus berjuang melewati setiap hambatan yang dihadapi. (Fauzi & Siagian, 2019).

C. Pengaruh *Adversity Quotient* terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja menjadi aspek yang penting dalam tercapainya keberhasilan organisasi atau perusahaan. *Adversity quotient* membantu individu menghadapi berbagai situasi. AQ membantu karyawan menghadapi tekanan kerja agar dapat menghasilkan kinerja optimal. Pada perusahaan catering, AQ memiliki peran penting dalam mendukung kemampuan beradaptasi terhadap perubahan situasi dan pengelolaan waktu secara efektif, seperti terjadi penambahan pesanan mendadak. AQ membantu karyawan tetap tanggap, tenang, dan mampu menyelesaikan tugas dengan optimal di berbagai kondisi

Adversity quotient sebagai kemampuan seseorang dalam menghadapi dan mengatasi tantangan atau kesulitan dalam kehidupan. Kinerja diartikan sebagai pengukuran sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, efisien, serta sesuai standar yang ditetapkan. Kinerja memiliki hubungan dengan AQ yang merupakan konsep yang dikembangkan sejak tahun 1997 dan berkaitan dengan kemampuan

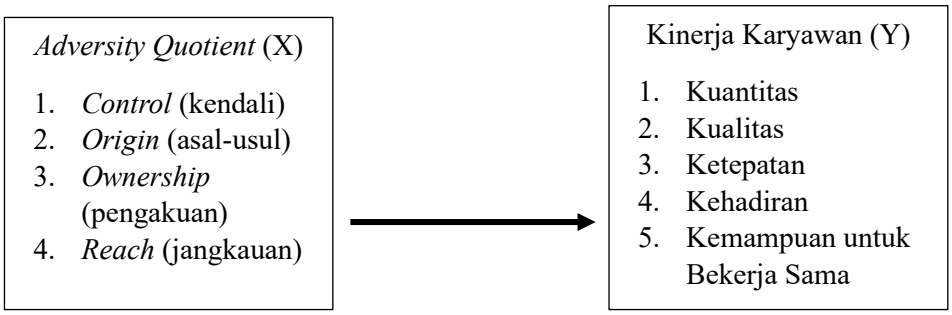
individu dalam mengatasi tantangan yang dihadapi pada masa tertentu (Nurman, 2020). AQ menjadi elemen penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan. Kemampuan ini perlu dimiliki oleh setiap individu untuk menghadapi tantangan dan mencapai tujuan secara optimal.

Penelitian yang dilakukan leh Lubis & Wulandari (2018) berjudul *"*Pengaruh *Adversity Quotient* terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pengemudi Taksi Konvesional di Kota Medan*"*, ditemukan *Adversity Quotient* terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Semakin besar tantangan yang dihadapi, semakin kuat tekad individu untuk mengatasinya. Karyawan dengan AQ tinggi dapat berkontribusi terhadap kelancaran sistem kerja perusahaan dan membantu meminimalisasi keterlambatan operasional (Safi'i et al., 2021).

Azhari et al (2023) mengemukakan AQ berperan dalam memengaruhi tingkat kinerja karyawan (Azhari et al., 2023). Karyawan perlu memiliki ketangguhan agar mampu menghadapi kesulitan dan bekerja secara optimal. Ketangguhan ini membantu mereka menyelesaikan masalah kerja secara efektif. Tanpa kemampuan mengelola diri, kinerja optimal tidak akan tercapai. Sesuai dengan pendapat Niman (2004) (dalam Srihartini et al., 2021) yang mana individu dengan AQ tinggi mampu bertahan dalam kesulitan, mengatasi masalah psikologis, berani menghadapi risiko, serta meningkatkan kualitas kerja demi meraih kesuksesan.

Individu dengan AQ tinggi cenderung menghadapi kesulitan dengan tenang dan optimis, sementara individu dengan AQ rendah cenderung melihat masalah sebagai beban berat dan merasa tidak memiliki solusi untuk mengatasinya. Sejalan dengan (Meiyrdhayanti & Askafi, 2021) bahwa AQ terbukti memberikan dampak positif secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian Fikri et al. (2021) serta Nawantoro & Iqbal (2017) menunjukkan adanya hubungan positif antara adversity quotient dan kinerja karyawan. Sebaliknya, studi yang dilakukan oleh Zainudin et al. (2021) serta Sulistyowati & Setiani (2024) menemukan bahwa adversity quotient berpengaruh negatif atau tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang mana kebenarannya perlu untuk diuji secara empiris (Amruddin et al., 2022).

Ha: Adanya pengaruh antara *adversity quotient* dengan kinerja karyawan di PT. X Surabaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif, yaitu metode untuk meneliti suatu fenomena pada populasi atau sampel tertentu dengan instrumen penelitian dalam proses pengumpulan data. Data yang diperoleh dianalisis untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2017). Bryman (2002) (dalam Ph.D. Ummul Aiman et al., 2022) menyatakan penelitian dilakukan secara runtut dari perumusan teori dan hipotesis, desain penelitian, pemilihan subjek, pengumpulan data, pengolahan data, analisa data, dan penarikan kesimpulan berdasarkan temuan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menguji hipotesis berdasarkan data yang dikumpulkan dan dianalisis merujuk pada teori serta konsep yang telah ada sebelumnya. Desain penelitian yang digunakan adalah pendekatan korelasional, yaitu pendekatan dalam metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh antara dua variabel, yakni variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) (Zuliani, 2023).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian ialah karakteristik, atribut, atau ciri yang dimiliki oleh individu, objek, ataupun aktivitas yang menunjukkan perbedaan nilai antar satuan pengamatan sebagai fokus pengamatan untuk dianalisis dalam rangka memperoleh suatu kesimpulan (Amruddin et al., 2022). Penelitian dengan

judul "Pengaruh *Adversity Quotient* terhadap Kinerja Karyawan PT. X Surabaya", memiliki dua variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas dijadikan sebagai variabel yang menjadi sebab munculnya variabel terikat. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini ialah *Adversity Quotient* dan variabel terikat (Y) ialah Kinerja.

C. Definisi Operasional

1. *Adversity Quotient*

Adversity quotient diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menghadapi dan mengatasi tantangan atau kesulitan dalam kehidupan. *Adversity Quotient* terdiri dari dimensi *CO2RE* terdiri dari *Control* atau kendali, *Origin* and *Ownership* atau asal usul dan pengakuan, *Reach* atau jangkauan, dan *Endurance* atau daya tahan.

2. Kinerja

Kinerja diartikan sebagai pengukuran sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, efisien, serta sesuai standar yang ditetapkan. Kinerja memiliki 5 aspek diantaranya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemampuan bekerja sama.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi ialah keseluruhan kelompok yang menjadi objek penelitian, mencakup wilayah dan periode tertentu sesuai dengan

karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti (Amruddin et al., 2022). Populasi sebagai sumber data penelitian yang mana peneliti menentukan sasaran populasi berdasarkan tujuan penelitia. Populasi yang digunakan ialah karyawan PT. X Surabaya sebanyak 248 karyawan.

2. Sampel

Sampel ialah bagian dari populasi yang nantinya akan terpilih menjadi sasaran penelitian (Amruddin et al., 2022). Pengambilan sampel menggunakan teknik *accidental sampling. Accidental Sampling* ialah pengambilan sampel berdasar kebetulan, di mana siapa saja yang secara tidak sengaja bertemu dengan peneliti dapat dijadikan responden yang memenuhi kriteria yang relevan dan sesuai sebagai sumber data dalam penelitian. (Sugiyono, 2017). Karakteristik responden dalam penelitian ini ialah karyawan aktif di PT.X Surabaya. Peneliti tidak mengambil semua populasi karena keterbatasan waktu, tenaga dan biaya. Jumlah keseluruhan dari karyawan PT. X sekitar 248 karyawan. Berikut ini rumus slovin yang digunakan untuk mengetahui sampel penelitian, yaitu sebagai berikut:

$$n = \boxed{\frac{N}{Nd2 + 1}}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

d : Presisi (10%)

Berdasarkan dari rumus diatas, berikut ini hasil perhitungan yang diperoleh:

$$n = \frac{N}{Nd2 + 1}$$

$$n = \frac{248}{248\ (0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{248}{3,48}$$

$$n = 71,26$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan rumus slovin yang didapatkan sebesar 71, 26. Untuk mempermudah dalam pengambilan jumlah sampel, peneliti membulatkan 71,26 menjadi 71 responden. Berdasarkan hasil kuesioner mendapatkan sebanyak 82 responden dan peneliti menggunakan 82 sebagai jumlah sampelnya untuk diolah atau dianalisis.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner menjadi teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan ataupun pertanyaan yang tertulis untuk dijawab. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui *google form* untuk mempermudah pengisian kuesioner.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini ialah skala Likert dengan empat kategori jawaban. Pernyataan favorable diberi skor bertingkat dari 1 hingga 4, yaitu 1 untuk STS, 2 untuk TS, 3 untuk S, dan 4 untuk S dan pernyataan unfavorable diberi skor terbalik, yaitu 4 untuk STS, 3 untuk TS, 2 untuk S, dan 1 untuk SS. Peneliti menggunakan skala likert dengan 1-4 pilihan jawaban dikarenakan agar tidak adanya opsi netral. Hal ini bertujuan agar mendapatkan jawaban yang lebih pasti, jelas dan mudah untuk diinterpretasikan karena responden memberikan pilihan yang tegas.

Table 3. 1 *Tabel Skala Likert*

Skor *Favorable*	**Jawaban**	**Skor *Unfavorable***
4	Sangat Sesuai (SS)	1
3	Sesuai (S)	2
2	Tidak Sesuai (TS)	3
1	Sangat Tidak Sesuai (STS)	4

F. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrument penelitian kuantitatif berupa angket (kuesioner) dengan kuesioner tertutup.instrumen yang memuat pertanyaan atau pernyataan di mana responden tidak diberi ruang untuk menjawab dengan kalimat mereka sendiri (Amruddin et al., 2022).

1. Skala *Adversity Quotient*

Penelitian ini, skala *adversity quotient* disusun berdasarkan pada aspek yang telah diuraikan oleh (Stoltz, 2000) yang terdiri dari CO2RE yaitu *Control*, *Origin* dan *Ownership*, *Reach*, dan *Endurance*. *Adversity Respon Profile (ARP)* ialah alat ukur yang disusun oleh Paul G Stoltz untuk

mengungkap aspek atau dimensi dari *Adversity Quotient*. Peneliti menggunakan skala ini dengan memodifikasi dari peneliti lain yaitu Kevin Kaenji Wayoan (2018). Berikut ini tabel skala yang memperlihatkan rincian variabel *adversity quotient*:

Table 3. 2 *Blueprint Skala Adversity Quotient Sebelum di Uji Coba*

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Fav	Unfav	
Control **(kendali)**	Mampu mengendalikan diri dalam berbagai situasi	1, 2, 3, 4	5	5
Origin **(asal-usul) dan** ***Ownership*** **(pengakuan)**	Memandang asal usul masalah	6, 7, 8, 9, 10		5
Reach **(jangkauan)**	Sejauh mana kesulitan akan mengjangkau bagian-bagian dalam kehidupan seseorang	11, 12, 13, 14, 15		5
Endurance **(daya tahan)**	Menganggap bahwa situasi sulit yang dihadapi bersifat sementara	16, 17, 18, 19, 20		5
Jumlah		**19**	**1**	**20**

2. Skala Kinerja

Penelitian ini, skala kinerja yang disusun berdasarkan pada aspek-aspek yang telah diuraikan oleh (Mathis & Jackson, 2006). Peneliti menggunakan skala ini dengan memodifikasi dari peneliti lain yaitu Jabbar Quraisyi (2022). Berikut ini tabel skala yang memperlihatkan rincian variabel kinerja karyawan.

Table 3. 3 *Blueprint Skala Kinerja Sebelum di Uji Coba*

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Fav	**Unfav**	
Kuantitas	Penetapan target kerja	1, 2	3	3
Kualitas	Kepatuhan terhadap prosedur	4, 5		2
	Kesempurnaan menyelesaikan tugas	6, 7, 8		3
Ketepatan	Tepat waktu menyelesaikan tugas	9, 10	11	3
Kehadiran	Disiplin kehadiran	12, 13, 14, 15		4
Kemampuan untuk Kerja Sama	Bekerja sama dengan atasan	16, 17, 18		3
	Bekerja sama dengan rekan kerja	19, 20, 21, 22, 23, 24		6
Jumlah		**22**	**2**	**24**

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini, untuk pengujiannya menggunakan angket yang disebarkan ke responden dengan kriteria yang telah di tentukan yaitu pada karyawan. Hal ini dilakukan guna untuk mengetahui validitas dan reabilitas pada aitem-aitem tiap variabel terlebih dahulu.

1. Uji Validitas

Validitas yaitu sejauh mana tes dapat mengukur atribut yang seharusnya untuk diukur (Azwar, 2011). Uji validitas digunakan untuk menguji ketepatan pada instrument penelitian untuk menunjukkan informasi yang akurat (Irshamida, 2022). Aitemdikatakan valid dapat dilihat dari nilai signifikansinya, yang apabila nilai signifikansi < 0,05,

maka aitem dianggap valid, sedangkan apabila nilai signifikansinya > 0,05 maka aitem dianggap tidak valid.

Menurut Ghozali (2013) (dalam Nurcahyo & Riskayanto, 2018). validitas dilakukan melalui analisis korelasi antara skor item individu dengan total skor variabel, guna mengetahui sejauh mana butir pertanyaan mampu merepresentasikan konstruk yang dimaksud Ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Dapat dikatakan valid jika r hitung > r tabel dan tidak valid jika r hitung < r tabel.

a) Hasil Uji Validitas Skala *Adversity Quotient*

Adapun rincian hasil uji validitas masing-masing aitem pada skala adversity quotient disajikan sebagai berikut:

Table 3. 4 *Uji Validitas Adversity Quotient*

Aitem	Person Correlation	Sig.	Keterangan
1	0.064	0.727	Tidak Valid
2	0.436	0.013	Valid
3	0.643	0.000	Valid
4	0.630	0.000	Valid
5	0.110	0.548	Tidak Valid
6	0.504	0.003	Valid
7	0.645	0.000	Valid
8	0.141	0.440	Tidak Valid
9	0.267	0.139	Tidak Valid
10	0.443	0.011	Valid
11	0.043	0.816	Tidak Valid
12	0.465	0.007	Valid
13	0.640	0.000	Valid
14	0.251	0.165	Tidak Valid
15	0.683	0.000	Valid
16	0.515	0.003	Valid
17	0.260	0.151	Tidak Valid
18	0.608	0.000	Valid
19	0.122	0.505	Tidak Valid
20	0.501	0.004	Valid

Berdasarkan tabel 3.4, nilai r hitung yang diperoleh dari total responden yang digunakan sebanyak 32 responden dan nilai r tabel untuk 32 responden dengan menggunakan signifikansi 5% ialah 0,349. Pada variabel *adversity quotient*, mulanya memiliki 20 aitem. Setelah uji validitas, terdapat 8 aitem yang tidak valid karena nilai r hitung < 0,349 dan 12 aitem lainnya dinyatakan valid dikarenakan r hitung > 0,349.

Table 3. 5 *Blueprint Adversity Quotient Setelah diuji Coba*

No.	Aspek	Indikator	Aitem
1.	*Control* (kendali)	Mampu mengendalikan diri dalam berbagai situasi	1, 2, 3
2.	*Origin* (asal-usul) dan *Ownership* (pengakuan)	Memandang asal usul masalah	4, 5, 6
3.	*Reach* (jangkauan)	Sejauh mana kesulitan akan mengjangkau bagian-bagian dalam kehidupan seseorang	7, 8, 9
4.	*Endurance* (daya tahan)	Menganggap bahwa situasi sulit yang dihadapi bersifat sementara	10, 11, 12
Total			**12**

b) Hasil Uji Validitas Kinerja

Adapun rincian hasil uji validitas dari masing-masing aitem pada skala kinerja disajikan sebagai berikut:

Table 3. 6 *Uji Validitas Kinerja*

Aitem	Person Correlation	Sig.	Keterangan
1	0.306	0.088	Tidak Valid
2	0.545	0.001	Valid
3	0.195	0.285	Tidak Valid
4	0.431	0.014	Valid
5	0.517	0.002	Valid
6	0.482	0.005	Valid
7	0.427	0.015	Valid
8	0.566	0.001	Valid
9	0.438	0.012	Valid
10	0.555	0.001	Valid
11	0.327	0.068	Tidak Valid
12	0.372	0.036	Valid
13	0.259	0.153	Tidak Valid
14	0.550	0.001	Valid
15	0.385	0.030	Valid
16	0.509	0.003	Valid
17	0.593	0.000	Valid
18	0.351	0.049	Valid
19	0.422	0.016	Valid
20	0.294	0.103	Tidak Valid
21	0.566	0.001	Valid
22	0.457	0.009	Valid
23	0.363	0.041	Valid
24	0.588	0.000	Valid

Berdasarkan tabel 3.6, nilai r hitung yang diperoleh dari total responden yang digunakan pada uji ini ialah 32 responden dan nilai r untuk 32 responden menggunakan signifikansi 5% ialah 0,349. Pada variabel kinerja, mulanya memiliki 24 aitem. Setelah dilakukan uji validitas, terdapat 5 aitem yang dinyatakan tidak valid dikarenakan nilai r hitung < 0,34 dan 19 aitem lainnya dinyatakan valid dikarenakan r hitung > 0,349.

***Table 3.** 7 Blueprint Skala Kinerja Setelah diuji Coba*

No.	Aspek	Indikator	Aitem
1.	Kuantitas	Penetapan target kerja	1
2.	Kualitas	Kepatuhan terhadap prosedur	2, 3
		Kesempurnaan menyelesaikan tugas	4, 5, 6
3.	Ketepatan	Tepat waktu menyelesaikan tugas	7, 8
4.	Kehadiran	Disiplin kehadiran	9, 10, 11
5.	Kemampuan untuk Kerja Sama	Bekerja sama dengan atasan	12, 13, 14
		Bekerja sama dengan rekan kerja	15, 16, 17, 18, 19
Total			**19**

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah serangkaian alat ukur untuk mengamati atau mengukur seseuatu yang menjadi objek (Widodo et al., 2023). Alat ukur dikatakan mempunyai reliabilitas tinggi jika mampu menghasilkan data yang konsisten atau tetap sama dalam pengukuran berulang. Reliabilitas sendiri merupakan indikator yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan diandalkan (Irshamida, 2022).

Uji reliabilitas melibatkan penghitungan koefisien reliabilitas yang berkisar antara 0 sampai dengan 1,00. Apabila nilai reliabilitas mendekati angka 1,00 dianggap semakin tinggi reliabilitasnya dan yang mendekati angka 0, maka dianggap reliabilitasnya rendah (Azwar, 2011). Suatu variabel dapat diukur melalui nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan program *software* komputer dengan teknik *Cronbach's Alpha*.

1) Hasil Uji Reliabilitas Skala *Adversity Quotient*

Table 3. 8 *Uji Reliabilitas Adversity Quotient*

Cronbach's Alpha	N of Items
0,822	12

Berdasarkan tabel 3.8, variabel *adversity quotient* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,822. Nilai ini menunjukkan bahwa skala *adversity quotient* tergolong reliabel, karena melebihi batas minimal reliabilitas yang ditetapkan, yaitu > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa skala ini memiliki tingkat keandalan yang baik dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

2) Hasil Uji Reabilitas Skala Kinerja

Table 3. 9 *Uji Reliabilitas Kinerja*

Cronbach's Alpha	N of Items
0,829	19

Berdasarkan tabel 3.9, variabel kinerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,829. Nilai ini menunjukkan bahwa skala kinerja tergolong reliabel karena melebihi nilai ambang batas reliabilitas yang ditetapkan, yaitu > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa skala ini memiliki tingkat keandalan yang baik dalam mengukur konstruk atau tujuan pengukuran yang dimaksud

H. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu *adversity quotient* sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Analisis data dilakukan dengan regresi linier sederhana untuk mengukur pengaruh adversity quotient terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data dilakukan menggunakan software statistik dengan pendekatan korelasi produk sebagai metode pendukung analisis antar variabel.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengkategorikan dan mengukur *adversity quotient* dan kinerja karyawan pada PT. X.

a) Mean Hipotetik

$$\mu = \frac{1}{2} (\max + \min) \sum k$$

Keterangan:

μ = Rerata Hipotetik

max = Skol maximal aitem

min = Skor minimal aitem

$\sum k$ = Jumlah aitem

b) Mean Empirik

$$\mu = \Sigma skor\ subjek + \Sigma subjek$$

Keterangan:

M : Mean Empirik

Σskor subjek : Jumlah Skor Semua Subjek

Σsubjek : Jumlah Subjek Penelitian

c) Standar Deviasi

$$SD = 1/6 (\sum X^{max} - \sum X^{min})$$

Keterangan:

α = Standar Deviasi

$\sum X^{max}$ = Jumlah skor tertinggi

$\sum X^{min}$ = Jumlah skor terendah

d) Kategorisasi

Tingkat *adversity quotient* dan kinerja karyawan dapat dilihat melalui kategorisasi berikut :

Table 3. 10 *Rumus Kategorisasi*

No.	Kategori	Skor
1.	Tinggi	X > (M + 1SD)
2.	Sedang	(M - 1SD) ≤ X ≤ (M + 1SD)
3.	Rendah	X < (M - 1SD)

e) Analisis Prosentase

Perhitungan prosentase masing-masing tingkatan dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{n}{n^{max}} \times 100\ \%$$

P = Prosentase

n = Jumlah aitem pada masing-masing indikator

n^{max} = jumlah maksimal aitem

2. Analisis Uji Asumsi

Uji ini bertujuan menilai apakah data memenuhi asumsi dasar regresi, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara tepat.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data setiap variabel yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan oleh peneliti adalah Uji *Kolmogorov Smirnov*. Jika signifikansi p > 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika signifikansi p < 0,05 maka distribusi tidak normal.

b) Uji Linearitas

Uji linearitas untuk mengetahui apakah kedua variabel memiliki hubungan yang bersifat linier secara signifikan. Pengambilan keputusan dalam uji linearitas didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.) pada kolom *linearity*, yaitu jika nilai Sig. > 0,05 maka hubungan antara kedua variabel tidak bersifat linear, sedangkan jika nilai Sig. < 0,05 maka hubungan antara kedua variabel dinyatakan linear.

3. Analisis Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Analisis ini menggunakan program *software* komputer.

a) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh dari satu variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y).

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = variabel dependen (terikat)

X = variabel independen (bebas)

a = konstanta

b = koefisien regresi (besarnya pengaruh X terhadap Y)

Jika nilai signifikansi < 0,05, kedua variabel tersebut memiliki pengaruh dan jika nilai signifikansi > 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

b) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R Square atau R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat. Nilai R^2 menunjukkan proporsi perubahan variabel Y yang dapat dijelaskan oleh variabel X. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1, di mana nilai mendekati 1 menunjukkan kemampuan prediktif yang tinggi.

c) Uji Parsial (Uji-t)

Uji ini dilakukan terhadap koefisien regresi untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara statistic. Nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dan jika nilai signifikansi > 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. X Surabaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri jasa katering. Perusahaan ini dibangun guna untuk memberikan kebutuhan layanan makanan berkualitas tinggi, baik untuk *industrial* ataupun *non industrial*. Perusahaan ini juga menjaga akan kualitas, keamanan dan kepuasan pelanggan. PT X Surabaya terus mengalami perkembangan dan memperluas jangkauannya dengan membuka sejumlah cabang di berbagai kota di Indonesia.

PT. X Surabaya membutuhkan SDM berkualitas yang mampu menjalankan tanggung jawab serta menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja. Kinerja karyawan berperan penting dalam mendorong perkembangan perusahaan. Karyawan di PT. X Surabaya menjadi objek yang relevan untuk diteliti. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja karyawan, mengingat pentingnya kemampuan bertahan dan beradaptasi dalam situasi sulit.

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Waktu dan Tempat

Pada penelitian ini dilakukan pengumpulan data di PT. X Surabaya. Pelaksanaanya dilakukan pada bulan Mei 2025 yang dilakukan secara daring melalui link *google form* yang telah disediakan oleh peneliti.

Pendistribusiannya dengan meminta bantuan kepada karyawan untuk menyebarkan link kuesioner yang telah disediakan kepada karyawan lain.

2. **Jumlah Responden Penelitian**

Pada penelitian ini, yang menjadi responden dalam penelitian ialah karyawan aktif di PT. X Surabaya. Responden yang terlibat berjumlah 82 karyawan dari keseluruhan populasi 248 karyawan. Adapun perinciannya terdapat 42 karyawan laki-laki (51%) dan 40 karyawan perempuan (49%). Kemudian untuk secara usia, data usia responden terdiri dari untuk usia dewasa awal yaitu 18-40 tahun sebanyak 71 karyawan (87%) dan usia dewasa pertengahan yaitu 41-60 tahun sebanyak 11 karyawan (13%).

Tabel 4. 1 *Data Kategorisasi Demografi*

Data	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	42	51%
	Perempuan	40	49%
Usia	Dewasa Awal	71	87%
	Dewasa Pertengahan	11	13%

C. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata, nilai tertinggi dan terendah, serta standar deviasi. Hasil perhitungan digunakan sebagai acuan dalam mengelompokkan data ke dalam tiga kategori utama, yaitu kategori rendah, sedang, dan tinggi, beserta persentasenya. Pengolahan data ini menggunakan bantuan program *software* komputer dan bantuan Microsoft excel.

a) Skor Hipotetik dan Empirik

Tabel 4. 2 *Skor Hipotetik*

	Hipotetik				Empirik			
	Min	**Max**	**Mean**	**SD**	**Min**	**Max**	**Mean**	**SD**
AQ	12	48	30	5	28	47	40.27	3,178
Kinerja	19	76	47,5	7,92	54	69	64.02	2,758

Berdasarkan pada tabel 4.2, skor hipotetik pada skala *adversity quotient* bahwa skor minimum 12, maximum 48, mean 30 dan SD5. Pada skala kinerja menunjukkan skor minimum 19, maximum 76, mean 47,5, dan standar deviasi 7,92. Pada skor empirik skala *adversity quotient* menunjukkan skor minimum 28, maximum 47, mean 40,27 dan standar deviasi 3,178. Pada skala kinerja menunjukkan skor minimum 54, maximum 69, mean 64,02 dan SD 2,758. Berdasarkan dari hasil skor hipotetik dan empirik untuk nilai mean empirik lebih besar dibandingkan dengan mean hipotetik berarti AQ dan kinerja pada responden cenderung lebih tinggi. Pada nilai SD empirik lebih kecil dibanding dengan SD hipotetik yang berarti skor AQ dan kinerja responden memiliki variasi yang rendah atau cenderung tidak memiliki perbedaan yang jauh.

b) Kategorisasi

Adapun rumus yang digunakan untuk perhitungan kategori data sebagai berikut:

Tabel 4. 3 *Rumus Kategorisasi*

NO.	KATEGORI	SKOR
1.	Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$
2.	Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$
3.	Rendah	$X < (M - 1SD)$

1) Adversity Quotient

Tabel 4. 4 *Kategorisasi Adversity Quotient*

No	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
1.	Tinggi	7	9%
2.	Sedang	61	74%
3,	Rendah	14	17%

Berdasarkan pada tabel 4.4, diketahui bahwa kategori *adversity quotient* pada karyawan di PT. X Surabaya yang memiliki kategori tinggi berjumlah 7 karyawan dengan persentase 9%. Karyawan yang memiliki *adversity quotient* dengan kategori sedang berjumlah 61 karyawan dengan persentase 74% dan *adversity quotient* dengan kategori rendah berjumlah 14 karyawan dengan persentase 17%. Dapat disimpulkan *adversity quotient* pada karyawan rata-rata memiliki kategori sedang.

2) Kategorisasi Tiap Aspek/Dimensi *Adversity Quotient*

Tabel 4. 5 *Kategorisasi Tiap Aspek Adversity Quotient*

No	Aspek	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
1.	*Control*	Tinggi	8	10%
		Sedang	70	85%
		Rendah	4	5%
2.	*Origin Dan Ownership*	Tinggi	17	21%
		Sedang	54	66%
		Rendah	11	13%
3.	*Reach*	Tinggi	12	15%
		Sedang	65	79%
		Rendah	5	6%
4.	*Endurance*	Tinggi	8	10%
		Sedang	70	85%
		Rendah	4	5%

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui bahwa kategori tiap aspek pada aspek *control* dengan kategori tinggi berjumlah 8 karyawan (10%), kategori sedang berjumlah 70 karyawan (85%), dan kategori rendah berjumlah 4 karyawan (5%). Pada aspek *origin* dan *ownership* dengan kategori tinggi berjumlah 17 karyawan (21%), kategori sedang berjumlah 54 karyawan (66%), dan kategori rendah berjumlah 11 karyawan (13%). Pada aspek *reach* dengan kategori tinggi berjumlah 12 karyawan (15%), dengan kategori sedang berjumlah 65 (79%), dan kategori rendah berjumlah 5 karyawan (6%). Pada aspek terakhir yaitu *endurance* dengan kategori tinggi berjumlah 8 karyawan (10%), kategori sedang 70 karyawan (85%), dan kategori rendah berjumlah 4 karyawan (5%). Dapat disimpulkan *adversity quotient* memiliki rata-rata dengan kategori sedang.

3) Kinerja

Hasil dari uji kategorisasi data pada variabel kinerja yaitu:

Tabel 4. 6 *Kategorisasi Kinerja*

No	Kategorisasi	Jumlah Subyek	Persentase
1.	Tinggi	12	15%
2.	Sedang	61	74%
3	Rendah	9	11%
Total		**82**	**100%**

Berdasarkan pada tabel 4.6, diketahui bahwa kategori kinerja pada karyawan PT. X Surabaya yang memiliki kategori tinggi berjumlah 12 karyawan (15%). Karyawan dengan kategori sedang berjumlah 61 karyawan (74%) dan kinerja dengan kategori rendah

berjumlah 9 karyawan (11%). Dapat diartikan bahwa kinerja pada karyawan rata-rata memiliki kategori sedang.

4) Kategorisasi Tiap Aspek/Dimensi Kinerja

Tabel 4. 7 *Kategorisasi Tiap Aspek Kinerja*

No	Aspek	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
1.	Kuantitas	Tinggi	-	-
		Sedang	77	94%
		Rendah	5	6%
2.	Kualitas	Tinggi	6	7%
		Sedang	58	71%
		Rendah	18	22%
3.	Ketepatan	Tinggi	10	12%
		Sedang	62	76%
		Rendah	10	12%
4.	Kehadiran	Tinggi	5	6%
		Sedang	69	84%
		Rendah	8	10%
5.	Kemampuan untuk Kerja Sama	Tinggi	6	7%
		Sedang	62	76%
		Rendah	14	17%

Berdasarkan tabel 4.7, diketahui bahwa kategori tiap aspek pada aspek kuantitas dengan kategori sedang berjumlah 77 karyawan (94%), dan kategori rendah berjumlah 5 karyawan (6%). Pada aspek kuantitas dengan kategori tinggi berjumlah 6 karyawan (7%), kategori sedang berjumlah 58 karyawan (71%), dan kategori rendah berjumlah 18 karyawan (22%). Pada aspek ketepatan dengan kategori tinggi berjumlah 10 karyawan (12%), dengan kategori sedang berjumlah 62 (76%), dan kategori rendah berjumlah 10 karyawan (12%). Pada kehadiran dengan kategori tinggi berjumlah 5 karyawan (6%), kategori sedang 69 karyawan (84%), dan kategori

rendah berjumlah 8 karyawan (10%). Aspek yang terakhir yaitu kemampuan untuk kerja sama dengan kategori tinggi berjumlah 6 karyawan (7%), kategori sedang berjumlah 62 karyawan (72%), dan kategori rendah berjumlah 14 karyawan (17%). Dapat disimpulkan pada tiap-tiap aspek variabel kinerja memiliki rata-rata dengan kategori sedang.

c) Perbedaan Gender dan Usia terhadap Variabel

1) Adversity Quotient

Tabel 4. 8 *Perbedaan Gender Adversity Quotient*

Gender	N	Mean	Standar Deviasi
Laki-Laki	42	39.9286	3.34513
Perempuan	40	40.2683	2.99305

Berdasarkan pada tabel 4.8 menunjukkan terdapat perbedaan pada hasil nilai mean pada laki-laki dan perempuan. Pada perempuan nilai mean 39.9286 dan pada laki-laki memiliki nilai mean 40.2683. Dapat disimpulkan *adversity quotient* perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki.

Tabel 4. 9 *Perbedaan Usia Adversity Quotient*

Usia	N	Mean	Standar Deviasi
Dewasa Awal	71	40.6901	2.65971
Dewasa Pertengahan	11	37.5455	4.78254

Berdasarkan pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pada hasil nilai pada usia dewasa awal dan pertengahan. Pada usia dewasa awal mempunyai nilai mean 40.6901 dan pada usia dewasa pertengahan mempunyai nilai mean 37.5455. Dapat

disimpulkan *adversity quotient* pada dewasa awal lebih tinggi daripada usia dewasa pertengahan.

2) Kinerja

Tabel 4. 10 *Perbedaan Gender Kinerja*

Gender	N	Mean	Standar Deviasi
Laki-Laki	42	64.0476	2.74930
Perempuan	40	64.0000	2.808110

Berdasarkan pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pada hasil nilai mean pada laki-laki dan perempuan. Pada perempuan nilai mean 64.0476 dan pada laki-laki mempunyai nilai mean 64.0000. Dapat disimpulkan kinerja laki-laki lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan.

Tabel 4. 11 *Perbedaan Usia Kinerja*

Usia	N	Mean	Standar Deviasi
Dewasa Awal	71	64.4225	2.12241
Dewasa Pertengahan	11	61.4545	4.65540

Berdasarkan pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pada hasil nilai pada usia. Pada dewasa awal memiliki nilai mean 64.4225 dan dewasa pertengahan memiliki nilai mean 61.4545. Hal ini menunjukkan bahwasannya kinerja pada dewasa awal lebih tinggi daripada dewasa pertengahan.

d) Pembentuk Utama Variabel

1) Adversity Quotient

Adversity Quotient memiliki 4 aspek yaitu *control* (kendali), *origin* (asal-usul) & *ownership* (pengakuan), *reach* (jangkauan),

dan *endurance* (daya tahan). Dari keempat aspek ini, dilakukan perhitungan terkait pembagian skor pada masing-masing aspek dengan skor total variabel sebagai sarana dalam mengetahui jumlah besaran kontribusi dari masing-masing aspek variabel dalam mengetahui faktor terbesar yang membentuk *Adversity Quotient* pada karyawan PT. X Surabaya adalah sebagai berikut :

a) *Control* $= \frac{826}{3302} = 0{,}25$

b) *Origin & Ownership* $= \frac{847}{3302} = 0{,}26$

c) *Reach* $= \frac{809}{3302} = 0{,}24$

d) *Endurance* $= \frac{820}{3302} = 0{,}25$

Tabel 4. 12 *Pembentuk Utama Adversity Quotient*

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Hasil
Control	826	3302	25%
Origin & Ownership	847		26%
Reach	809		24%
Endurance	820		25%

Berdasarkan pada tabel 4.12 maka dapat disimpulkan bahwa aspek pembentuk utama *Adversity Quotient* ialah *origin & ownership* dengan persentase 26%dan aspek terendah ialah reach dengan persentase 24%. AQ pada responden dalam penelitian ini didominasi oleh adanya sikap kesadaran dan tanggung jawab terhadap munculnya permasalahan (*origin*) serta bertanggung jawab untuk menyelesaikan permasalahannya (*ownership*).

2) Kinerja

Kinerja memiliki 5 aspek yaitu kkuantitas, kualitas, ketepatan, kehadiran, dan kemampuan untuk kerja sama. Dari kelima aspek ini, dilakukan perhitungan terkait pembagian skor pada masing-masing aspek dengan skor total variabel sebagai sarana dalam mengetahui jumlah besaran kontribusi dari masing-masing aspek variabel dalam mengetahui faktor terbesar yang membentuk kinerja pada karyawan PT. X Surabaya adalah sebagai berikut :

a) Kuantitas $= \frac{278}{5250} = 0{,}05$

b) Kualitas $= \frac{1411}{5250} = 0{,}27$

c) Ketepatan $= \frac{542}{5250} = 0{,}10$

d) Kehadiran $= \frac{825}{5250} = 0{,}16$

e) Kemampuan Untuk Kerja Sama $= \frac{2194}{5250} = 0{,}42$

Tabel 4. 13 *Pembentuk Utama Kinerja*

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Hasil
Kuantitas	278	5250	5%
Kualitas	1411		27%
Ketepatan	542		10%
Kehadiran	825		16%
Kemampuan untuk Kerja Sama	2194		42%

Berdasarkan pada tabel 4.13 maka dapat disimpulkan bahwa aspek pembentuk utama kinerja ialah kemampuan untuk kerja sama

dengan persentase 42%dan aspek terendah ialah kuantitas dengan persentase 5%. Kinerja pada responden dalam penelitian ini didominasi oleh adanya sikap kooperatif yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja, berkontribusi dalam tim, dan menjaga hubungan kerja.

2. Analisis Uji Asumsi

a) Uji Normalitas

Tabel 4. 14 *Uji Normalitas*

		Unstandardized Residual
N	82	82
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Berdasarkan tabel 4.14 bahwa hasil uji normalitas dengan menggunakan teknik *Kolmogorov-smirnov* menunjukkan skala *adversity quotient* dan kinerja memiliki nilai signifikansi mencapai 0,200. Data yang diperoleh dikatakan terdistribusi secara normal karena nilai signifikasi yang diperoleh yaitu 0,200 > 0.05.

b) Uji Linieritas

Tabel 4. 15 *Uji Linearitas*

			Mean Square	**F**	**Sig.**
Kinerja * AQ	Between Groups	(Combined)	18.682	3.532	.000
		Linearity	156.192	29.528	.000
		Deviation from Linearity	8.104	1.532	.129

Berdasarkan dari tabel 4.15 menunjukkan bahwa hasil nilai *deviation from linearity Sig*. dari uji linieritas yaitu 0.129. Sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel ini yaitu *adversity quotient* dan kinerja dengan nilai signifikansi 0.129 > 0.05. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki linieritas.

3. Uji Hipotesis

a) Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. 16 *Uji Koefisien Regresi*

		Unstandardized Coefficients		**Standardized Coefficients**		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	46.429	3.385		13.714	.000
	AQ	.437	.084	.504	5.213	.000

Berdasarkan pada tabel 4.16, dapat diketahui bahwa nilai constan (a) sebesar 46,429, sedangkan nilai AQ (b) angka koefisien regresi sebesar 0,437. Persamaaan regresinya dapat ditulis:

Y = a + bX

Y = 46,429 + 0,437X

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan konstanta sebesar 46,429. Pada nilai koefisien regresi sebesar 0,437 yang berarti bahwa setiap penambahan 1% tingkat AQ akan meningkatkan nilai kinerja. Berdasarkannilai signifikansi tabel koefisien yang diperoleh sebesar 0,000 yang berarti < 0.05. Dapat disimpulkan bahwa variabel *Adversity Quotient* berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

Tabel 4. 17 *Uji Korelasi*

		AQ	Kinerja
AQ	Pearson Correlation	1	.504**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	82	82
Kinerja	Pearson Correlation	.504**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	82	82

Berdasarkan pada tabel 4.17, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,504 dengan bentuk hubungan positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa apabila semakin tinggi *adversity quotient* maka semakin tinggi pula kinerjanya, begitupun sebaliknya.

b) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 18 *Uji Koefisien Determinasi*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.504[a]	.254	.244	2.397

Berdasarkan tabel 4.18 koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,254 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas yaitu AQ terhadap variabel terikat yaitu kinerja sebesar 25,4% sisanya 74,6% dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kemampuan, motivasi, iklim organisasi, sebagainya.

c) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. 19 *Uji Parsial (uji t)*

Dependent	t	Sig.
Kinerja	5.213	0.000

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkannilai t hitung sebesar 5.213 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05 dan nilai t hitung

5,213 > t tabel yaitu 1,993. Ini menunjukkan*Adversity Quotient* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Hal ini mendukung hipotesis alternatif (Ha), sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Adversity Quotient terhadap Kinerja.

D. Pembahasan

Rumusan masalah dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja karyawan di PT. X Surabaya. Pada skala *adversity quotient* dimodifikasi dari penelitian Kaenji Wayoan (2018) dengan 4 aspek yaitu CO2RE yang terdiri dari *control* (kendali), *origin* (asal usul) dan *ownership* (pengakuan), *reach* (jangkauan), dan *endurance* (daya tahan). Sedangkan pada variabel kinerja dimodifikasi dari penelitian Jabbar Quraisyi (2022) dengan 5 aspek yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan, kehadiran, dan kemampuan untuk bekerja sama.

1. Tingkat *adversity quotient* pada karyawan PT. X Surabaya

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan PT. X Surabaya memiliki tingkat *adversity quotient* yang bervariasi yang mana tergolong dalam kategori tinggi, sedang, dan rendah. Hal ini menunjukkan adanya dinamika dalam variabel *adversity quotient*. Berdasarkan dari hasil uji analisis deskriptif yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa dari total 82 karyawan yang memiliki tingkat kategori tinggi sebanyak 7 karyawan (9%),kategori sedang sebanyak 61 karyawan (74%), dan kategori rendah sebanyak 14 karyawan (17%). Dapat disimpulkan rata-rata karyawan PT. X Surabaya tergolong dalam kategori sedang.

Tingkat *adversity quotient* yang berbeda di kalangan karyawan ini berhubungan erat dengan dengan kemampuan mereka dalam menghadapi tekanan kerja, menyelesaikan masalah, dan mempertahankan kinerja mereka di segala situasi. Stoltz (2000) menyatakan *Adversity Quotient* ialah kemampuan seseorang dalam mengamati kesulitan dan mengolah kesulitan tersebut dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga menjadi sebuah tantangan untuk menyelesaikannya. Individu dengan AQ tinggi cenderung lebih tenang dalam menghadapi tekanan, termotivasi menghadapi tantangan, dan mampu belajar dari kesulitan. Hal ini berdampak positif pada kepercayaan diri, stabilitas emosi, dan peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil kategorisasi tersebut, rata-rata *adversity quotient* secara keseluruhan menunjukkan kategori sedang yang berarti bahwa karyawan umumnya memiliki kemampuan yang cukup untuk menghadapi tekanan atau tantangan akan tetapi belum sepenuhnya optimal dalam merespon tantangan ataupun situasi sulit. Karyawan PT. X Surabaya mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi, namun cenderung membutuhkan waktu atau dukungan dari atasan maupun rekan kerja. Mereka tidak mudah menyerah, tetapi belum sepenuhnya tangguh dalam menghadapi kesulitan secara mandiri.

Sejalan dengan penelitian Nawantoro & Iqbal (2015) yang menyatakan bahwa tingkat AQ karyawan di PT. XYZ secara keseluruhan rata-rata tergolong dalam kategori sedang. Hasil penelitiannya

menunjukkan bahwa dari total keseluruhan 92 karyawan, 70 karyawan tergolong dalam kategori sedang dan untuk yang lainnya tergolong dalam kategori tinggi dan rendah (Nawantoro & Iqbal, 2015). Dapat disimpulkan, rata-rata karyawan yang tergolong dalam kategori sedang cenderung untuk mampu menghadapi dan mengatasi kesulitan atau tantangan, akan tetapi tergolong belum mampu secara maksimal.

Adversity quotient menjadi indikator yang penting dalam menggambarkan kemampuan individu dalam menghadapi, mengelola, dan mengatasi tantangan atau kesulitan dalam pekerjaan ataupun kehidupan sehari-hari. *Adversity quotient* terdiri dari empat aspek yaitu *Control*, *Origin* & *Ownership*, *Reach*, dan *Endurance*. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, aspek *control* menunjukkan bahwa rata-rata responden tergolong dalam kategori sedang sebanyak 70 responden (85%), kategori rendah sebanyak 4 responden (5%), dan kategori tinggi sebanyak 8 responden (10%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kemampuan untuk mengendalikan dirinya di segala situasi atau tekanan, akan tetapi belum sepenuhnya maksimal.

Selanjutnya untuk aspek *origin* & *ownership* menunjukkan rata-rata responden tergolong dalam kategori sedang sebanyak 54 responden (66%), kategori rendah sebanyak 11 responden (13%) dankategori tinggi sebanyak 17 responden (21%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan cukup mampu untuk mengidentifikasi sumber permasalahan dan bertanggung jawab atas permasalahan yang dihadapi.

Mereka cenderung masih ragu dan diperlukan penguatan untuk bertanggung jawab dan berani dalam menghadapi konsekuensi dari segala tindakan yang diambil.

Pada aspek *reach*, rata-rata responden tergolong dalam kategori sedang sebanyak 65 responden (79%), kategori rendah sebanyak 5 responden (6%), dan kategori tinggi sebanyak 12 responden (15%). Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan cukup mampu untuk membatasi dampak dari masalah atau tekannan kerja agar tidak meluas ke aspek lain dalam kehidupannya. Karyawan masih berpotensi untuk mengalami pengaruh apabila tekanan meningkat dan dapat menurunkan fokus serta kinerjanya.

Pada aspek terakhir yaitu *endurance*, rata-rata responden tergolong dalam kategori sedang sebanyak 70 responden (85%), kategori rendah sebanyak 4 responden (5%) dan kategori tinggi sebanyak 8 responden (10%). Hasil ini menunjukkan karyawan memiliki daya tahan yang baik dalam menghadapi kesulitan ataupun tekanan namun belum konsisten dalam mempertahankan daya tahan tersebut.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, keempat aspek tersebut secara keseluruhan didominasi oleh kategori sedang, baik dari jumlah maupun persentase karyawan. Sebagian besar karyawan mempunyai kemampuan dalam menghadapi tekanan kerja, namun belum mencapai tingkat optimal. Diperlukan strategi pengembangan diri dan dukungan organisasi yang berkelanjutan untuk mendorong peningkatan *adversity*

quotient secara menyeluruh. Temuan ini dapat dipengaruhi oleh kurangnya motivasi karyawan ditandai dengan perasaan jenuh, lelah dan kurang bersemangat dalam menghadapi tekanan yang mana berdampak negatif pada kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan kerja.

Hal ini sesuai dengan Stolz (2000) menyatakan AQ dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Internal mencakup genetika, keyakinan, bakat, hasrat, karakter, kinerja, kecerdasan, dan kesehatan. Faktor eksternal meliputi pendidikan dan lingkungan. Anggara et al (2021) mengungkapkan bahwa motivasi menjadi salah satu faktor yang memengaruhi *adversity quotient*. Motivasi menjadi salah satu hal untuk mendorong individu untuk melakukan suatu pekerjaan dan keinginan individu untuk maju dan berkembang (Anggara et al., 2021).

Berdasarkan dari hasil analisis terdapat perbedaan pada hasil nilai mean pada laki-laki dan perempuan. Pada perempuan nilai mean 39.9286 dan pada laki-laki memiliki nilai mean 40.2683. Hal ini menunjukkan bahwasannya tingkat AQ pada perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Mokoginta et al., (2023) menyatakan bahwa perbedaan AQ ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kecerdasan emosional dan kesadaran diri. Hasil penelitiannya menunjukkan AQ perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki (Mokoginta et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa perempuan lebih terampil dalam menghadapi kesulitan seperti dalam mengelola emosi dan membangun hubungan sosial dibandingkan dengan laki laki. Didukung penelitian Aliza dan Oktafiani

(2021) yang menunjukkan kecerdasan emosi terbukti mampu memberikan pengaruh terhadap tingkat AQ individu, di mana kemampuan mengelola emosi secara efektif berperan dalam menentukan sejauh mana seseorang mampu menghadapi dan bertahan dalam situasi sulit (Aliza & Oktafiani, 2021)

Fisher (dalam Pusparani & Jannah, 2022) mengemukakan bahwa perbedaan jenis kelamin berkaitan dengan aktivitas hormon individu. Laki-laki cenderung mempunyai pengendalian diri, mempertimbangkan pilihan secara rasional dan objektif. Pada perempuan sering bernegosiasi, berpikir dengan mempertimbangkan berbagai aspek, peka terhadap lingkungan, sikap inisiatif, dan dorongan memberikan respon yang tepat terhadap kebutuhan orang lain.

Berdasarkan dari analisis juga terdapat perbedaan pada hasil nilai mean usia. Pada usia dewasa awal memiliki nilai mean 40.6901 dan pada usia dewasa pertengahan memiliki nilai mean 337.5455. Hal ini menunjukkan bahwa adanya perbedaan yang mana pada usia dewasa awal lebih tinggi daripada usia dewasa pertengahan. Menurut Mokoginta et,al (2023) pada usia dewasa awal individu cenderung lebih mampu mengendalikan emosi membuatnya dapat memberikan respon lebih tepat. Pada dewasa awal, individu umumnya memiliki semangat juang yang lebih besar, lebih terbuka terhadap tantangan, serta motivasi tinggi untuk membangun karier. Pada usia dewasa pertengahan, individu mulai dihadapkan pada tekanan hidup yang lebih kompleks, seperti tanggung

jawab keluarga dan stabilitas finansial, yang memengaruhi fleksibilitas dan ketangguhan dalam menghadapi kesulitan.

Pembentuk utama AQ berdasarkan pada hasil analisis ialah *origin & ownership* dengan persentase 26% (yang terbentuk dari aitem 4,5,6) dan aspek terendah ialah *reach* denagan persentase 24%. Hal tersebut menunjukkan bahwa *adversity quotient* pada responden dalam penelitian ini didominasi oleh adanya sikap kesadaran dan tanggung jawab terhadap munculnya permasalahan *(origin)* serta bertanggung jawab untuk menyelesaikan permasalahannya *(ownership).* Temuan ini menunjukkan bahwa AQ responden dalam penelitian ini lebih banyak dipengaruhi oleh sikap kesadaran akan sumber permasalahan (*origin*) serta tanggung jawab dalam menyelesaikannya (*ownership*).

Dari hasil analisis data tingkat kategorisasi *adversity quotient* dan tingkat kategorisasi per aspek pada *adversity quotient* yang mana secara keseluruhan menghasilkan kategori sedang. AQ dalam kategori sedang, mengindikasikan karyawan cenderung untuk berjuang dan tidak langsung menyerah dalam menghadapi kesulitan. Mereka berupaya untuk mencari solusi, menyelesaikan pekerjaannya, dan mencoba untuk bertahan dalam situasi sulit. Mereka mampu bertahan dalam situasi sulit, ketangguhan tersebut belum sepenuhnya stabil. Hal ini berarti apabila tekanan kerja meningkat secara signifikan seperti dalam bentuk beban kerja yang tinggi, konflik interpersonal, atau tuntutan deadline yang ketat maka dapat memgakibatkan terjadinya penurunan ketahanan dan kinerja.

2. Tingkat Kinerja Karyawan PT. X Surabaya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan PT. X Surabaya memiliki tingkat kinerja yang bervariasi yangtergolong dalam kategori tinggi, sedang, dan rendah. Hal ini menunjukkan adanya dinamika dalam variabel kinerja. Berdasarkan dari hasil uji analisis deskriptif yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa dari total 82 karyawan yang memiliki tingkat kategori tinggi sebanyak 12 karyawan (15%), dengan kategori sedang sebanyak 61 karyawan (74%), dan yang terakhir dengan kategori rendah sebanyak 9 karyawan (11%). Dapat disimpulkan rata-rata karyawan PT. X Surabaya tergolong dalam kategori sedang.

Kinerja menjadi hal yang penting untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan secara efisien dan efektif. Mathis & Jackson (2000) menjelaskan kinerja pada dasarnya ialah hasil dari tindakan atau kerja, baik yang dilakukan ataupun yang tidak. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan lebih mampu untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan optimal, memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian target, dan lainnya. Kinerja berpengaruh terhadap berbagai aspek penting dalam organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam mendorong kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan dari hasil kategorisasi tersebut, kinerja karyawan secara keseluruhan menunjukkan kategori sedang yang berarti bahwa sebagian besar karyawan telah menjalankan dan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan di PT. X

Surabaya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menjaga kualitas hasil kerjamya, menunjukkan ketepatan dalam menyelesaikan tugasnya, menunjukkan kedisiplinan di lingkungan kerjanya, dan menunjukkan kemampuan mereka dalam bekerja sama dengan rekan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa belum semua aspek kinerja ini tercapai secara optimal, seperti belum konsisten dalam menjaga produktivitasnya terutama ketika sedang mengalami tekanan kerja tinggi.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herlambang et al (2021) yang menyatakan bahwa kinerja pada karyawan di CV. Kumbang Mas Jaya berada dalam kategori sedang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa total keseluruhan dari 87 karyawan, 62 karyawan tergolong dalam kategori sedang dan sisanya tergolong dalam kategori rendah dan tinggi (Herlambang et al., 2021). Dapat disimpulkan rata-rata kinerja karyawan yang tergolong dalam kategori sedang cederung mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang cukup baik, akan tetapi belum mencapai tingkat optimal.

Kinerja menjadi indikator yang penting dalam menggambarkan sejauh mana karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif di berbagai tantangan pekerjaan. Kinerja terdiri dari 5 aspek yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan, kehadiran dan kemampuan untuk kerja sama. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, pada aspek kuantitas rata-rata responden tergolong dalam kategori sedang sebanyak 77 responden (94%) dan kategori rendah sebanyak 5 responden (6%). Hasil ini menunjukkan

bahwa sebagian besar karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan, akan tetapi produktivitas belum maksimal.

Pada aspek kualitas, rata-rata responden tergolong dalam kategori sedang sebanyak 58 karyawan (71%), kategori rendah sebanyak 18 responden (22%) dan kategori tinggi sebanyak 6 responden (7%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu hasil kerja yang dicapai memenuhi standar perusahaan, akan tetapi belum sepenuhnya optimal. Pada aspek ketepatan, rata-rata responden tergolong dalam kategori sedang sebanyak 62 responden (76%), kategori rendah sebanyak 10 responden (12%) dan kategori tinggi sebanyak 10 responden (12%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan, meskipun belum sepenuhnya konsisten.

Pada aspek kehadiran, rata-rata responden tergolong dalam kategori sedang sebanyak 69 responden (84%), kategori rendah sebanyak 8 responden (10%) dan kategori tinggi sebanyak 5 responden (6%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan kehadirannya tergolong cukup stabil, meskipun belum sepenuhnya maksimal. Pada aspek terakhir yaitu aspek kemampuan untuk kerja sama, rata-rata responden tergolong dalam kategori sedang sebanyak 62 responden (76%), kategori rendah sebanyak 14 responden (17%) dan kategori tinggi sebanyak 6 responden (7%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menunjukkan

kemampuan dalam bekerja sama dan berinteraksi dengan rekan kerja dan mereka belum sepenuhnya menunjukan keterlibatan secara aktif.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kelima aspek tersebut secara keseluruhan didominasi oleh kategori sedang, baik dari jumlah maupun persentase karyawan bahwa karyawan mampu untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Akan tetapi secara umum kinerjanya masih belum optimal. Karyawan telah memenuhi tanggung jawab dasar dalam pekerjaannya, tetapi belum menunjukkan kinerja yang unggul secara konsisten. Temuan tersebut, dapat dipengaruhi oleh kemampuan karyawan yang kurang optimal dalam menjalankan tugasnya yang mempengaruhi pencapaian kinerja secara keseluruhan.

Mathis & Jackson (2006) mengidentifikasikan faktor yang mempengaruhi kinerja yakni kemampuan individu dalam melaksanakan tugas, besarnya usaha yang diberikan, dan dukungan yang diterima dari organisasi. Didukung penelitian Bodroastuti et al (2017) menyatakan bahwa kemampuan individu menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tidak hanya membutuhkan kemampuan secara pengetahuan dan kecakapan saja, akan tetapi juga didukung oleh kemampuan yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan (Bodroastuti et al., 2017).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pada hasil nilai mean pada laki-laki dan perempuan. Pada perempuan nilai mean 64.0000 dan pada laki-laki memiliki nilai mean 64.0476. Hal ini berarti

kinerja laki-laki lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan. Didukung penelitian yang dilakukan oleh Satriadi et al., (2021) menyatakan bahwa kinerja pada pegawai laki-laki lebih tinggi dari pada pegawai perempuan. (Satriadi et al., 2021). Siregar & Wardi (2023) menyatakan sifat laki-laki cenderung tegas dan keras yang membuat mereka lebih dihormati oleh bawahannya. Berbeda dengan perempuan yang sering dianggap lemah dan lembut, namun mampu menunjukkan ketegasan ketika diberi tanggung jawab dan kepercayaan (Siregar & Wardi, 2023). Hal ini sesuai dengan peran sosial yang selama ini melekat pada laki-laki sebagai pemimpin atau pengambil keputusan, sehingga mereka lebih sering didorong untuk menunjukkan performa optimal di lingkungan kerja.

Terdapat perbedaan pada hasil nilai usia dewasa awal dan dewasa pertengahan Pada dewasa awal memiliki nilai mean 64.4225 dan dewasa pertengahan memiliki nilai mean 61.4545. Hal ini menunjukkan bahwasannya kinerja pada dewasa awal lebih tinggi daripada dewasa pertengahan. Pada usia dewasa awal menjadi masa produktif dalam hal fisik dan kognitif yang secara langsung berdampak pada performa kerja yang optimal serta sebagai masa penyesuaian diri (Paputungan & Ilmu Pendidikan, 2023). Sehingga lebih memiliki motivasi tinggi, keterampilan belajar lebih cepat dan lebih adaptif perubahan dan teknologi dibandingkan dengan dewasa pertengahan.

Berdasarkan hasil analisis, aspek pembentuk utama kinerja ialah kemampuan untuk kerja sama dengan persentase 42% (yang terbentuk dari

aitem 12,13,14,15,16,17,18,19) dan aspek terendah ialah kuantitas dengan persentase 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pada responden dalam penelitian ini didominasi oleh adanya sikap kooperatif yanitukemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja, berkontribusi dalam tim, dan menjaga hubungan kerja yang baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja responden dalam penelitian ini lebih banyak dipengaruhi oleh sikap kooperatif, yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja, berkontribusi dalam tim, serta menjaga hubungan kerja yang harmonis.

Berdasarkan hasil analisis data, tingkat kategorisasi kinerja secara keseluruhan berada pada kategori sedang, termasuk pada tiap aspek kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah mampu memenuhi standar kinerja yang ditetapkan, namun belum mencapai level optimal. Mereka cenderung mampu menyelesaikan tugas, hadir secara rutin, serta menjalin kerja sama dengan rekan kerja, tetapi kinerja yang ditampilkan belum sepenuhnya mencerminkan inisiatif tinggi, hasil kerja unggul, maupun efisiensi maksimal. Kondisi ini mengindikasikan bahwa apabila karyawan menghadapi tekanan berlebih, kualitas kinerja mereka berpotensi menurun.

3. Pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan konstanta sebesar 46,429. Kemudian pada nilai koefisien regresi sebesar 0,437 yang berarti bahwa setiap penambahan 1% tingkat *adversity quotient*

maka akan meningkatkan nilai kinerja. Pada nilai signifikansi tabel koefisien yang diperoleh sebesar 0,000 yang berarti < 0.05. Dapat disimpulkan bahwa variabel *Adversity Quotient* berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja. Hal ini berarti menunjukkan bahwa hipotetis alternatif (Ha) diterima.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,504 dengan bentuk hubungan positif, sehingga dapat dikatakan bahwa apabila semakin tinggi *adversity quotient* maka semakin tinggi pula kinerjanya. Selanjutnya koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,254 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas yaitu AQ terhadap variabel terikat yaitu kinerja sebesar 25,4% sisanya 74,6% dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kemampuan, motivasi, iklim organisasi, sebagainya. Pada nilai t hitung sebesar 5.213 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05 dan nilai t hitung 5,213 > t tabel yaitu 1,993. Hal ini menunjukkan bahwa *Adversity Quotient* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lubis & Wulandari, 2018) bahwa *adversity quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi taksi konvensional di Kota Medan. Penelitian ini memperkuat bahwasannya individu yang memiliki kemampuan tinggi dalam menghadapi tantangan dan tekanan kerja, maka cenderung akan lebih mampu untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik. Seorang karyawan yang kurang mampu dalam menghadapi atau mengatasi

kesulitan dan tekanan yang ada dalam pekerjaannya maka hasil kerja yang dihasilkan juga tidak optimal.

Kinerja sendiri tidak hanya mencerminkan seberapa baik dari hasil akhir pekerjaan, akan tetapi juga menunjukkan kemampuan dalam beradaptasi, ketekunan, dan daya juang karyawan dalam menyelesaikan tugas dibawah tekanan. Hal ini sejalan dengan Nawantoro & Iqbal (2015) yang menyatakan dengan adanya *adversity quotient* maka akan membuat karyawan mampu untuk bertahan dalam menghadapi tantangan dan kendala di dalam pekerjaannya. Karyawan dengan *adversity quotient* yang baik maka akan dapat mengatasi berbagai tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan (Nawantoro & Iqbal, 2015).

Stolz (2000) menjelaskan terdapat 4 aspek dalam *adversity quotient* yakni *control*, *origin* & *ownership*, *reach* dan endurance yang mencerminkan sejauh mana individu dapat mengendalikan diri dari situasi yang sulit, memahami terkait asal usul masalah dan bertanggung jawab atas permasalahan, membatasi dampak kesulitan, dan bertahan dalam menghadapi tantangan. Karyawan yang unggul dalam aspek-aspek ini umumnya akan lebih tangguh dan pantang menyerah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Mereka akan lebih mampu untuk mengelola tekanan dengan baik, bertanggung jawab atas penyelesaian masalah serta akan tetap fokus dan bertahan meskipun menghadapi tantangan kerja yang berat.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan terdapat 5 aspek kinerja meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan, kehadiran, dan kemampuan untuk kerja sama. *Adversity quotient* tinggi akan mendorong karyawan untuk tetap produktif, menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, menjaga kualitas hasi kerja, hadir secara konsisten, dan mampu untuk bekerja sama dalam tim mesikpun berada dalam situasi yang sulit atau penuh tekanan. Mereka akan tetap mampu menyelesaikan dengan baik tugas dan tanggung jawabnya yang mana adanya permasalahan atau kesulitan tidak mempengaruhi kinerjanya.

Pernyataan tersebut ini didukung Anggara et al (2021) yang menyatakan rendahnya kinerja dapat mempengaruhi tingkat *adversity quotient* yang dimiliki karyawan. Individu dengan tingkat AQ yang tinggi akan memiliki tingkat ketahanan menghadapi kesulitan yang lebih dibandingkan dengan individu yang memiliki AQ rendah (Anggara et al., 2021). Sholihah (2024) juga memberikan hasil yang serupa terkait pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa AQ berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV Cool Clean. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat AQ yang dimiliki oleh karyawan CV Cool Clean, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan lebih efektif dan cepat (Sholihah, 2024).

Penelitian ini juga memberikan perspektif baru dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, salah satunya ialah menganalisis pada

masing-masing aspek variabel yaitu dengan mengkaji masing-masing aspek dari variabel secara terpisah yang mana memberikan gambaran lebih rinci terkait tingkat dari masing-masing aspek. Dapat diketahuinya kekuatan dan kelemahan responden pada tiap aspek yang mana memberikan gambaran yang lebih rinci dan mendalam terkait kekuatan serta kelemahan responden pada tiap aspek. Berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya yang cenderung menganalisis variabel secara keseluruhan tanpa melakukan pemisahan per aspeknya.

Penelitian ini memberikan temuan tambahan yang menunjukkan bahwa *adversity quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. X Surabaya. Penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulistyowati & Setiani (2024) bahwa *adversity quotient* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya perbedaan hasil dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti objek dan responden penelitian, metode, alat ukur, teori, dan lainnya. Hasil penelitian ini tidak hanya memperkuat pemahaman tentang pentingnya peran *adversity quotient* dalam meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga membuka ruang bagi penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan ataupunmemperlemah hubungan antara kedua variabel tersebut.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan tentang Pengaruh *Adversity Quotient* terhadap Kinerja Karyawan di PT. X Surabaya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat *Adversity Quotient* pada karyawan di PT. X Surabaya tergolong dalam kategori sedang dengan jumlah 65 responden (76%). Dapat diartikan bahwa cenderung untuk berjuang dan tidak langsung menyerah dalam menghadapi kesulitan meskipun mereka mampu bertahan dalam situasi sulit, ketangguhan tersebut belum sepenuhnya stabil. Penelitian ini didominasi laki-laki dengan karakteristik laki-laki yang cenderung rasional, logis, dan memiliki pengendalian diri yang kurang, sedangkan perempuan lebih terampil dalam menghadapi kesulitan seperti dalam mengelola emosi dan membangun hubungan sosial dibandingkan dengan laki laki. Perbedaan gender berkontribusi terhadap perbedaan respons dalam menghadapi kesulitan di lingkungan kerja
2. Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat Kinerja pada karyawan di PT. X Surabaya tergolong dalam kategori sedang dengan jumlah 61 responden (74%). Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan mampu untuk memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan,

namun belum mencapai tingkat kinerja yang maksimal. Penelitian ini didominasi laki-laki dengan karakteristik laki-laki yang dengan karakteristik tegas dan keras sehingga lebih dihormati. Perbedaan gender berkontribusi terhadap hasil kerja di lingkungan kerja.

3. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikansi tabel koefisien yang diperoleh sebesar 0,000 yang berarti < 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Adversity Quotient* berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja. Dalam penelitian ini untuk hasil uji hipotesis alternatif (Ha) diterima. Pengaruh AQ terhadap kinerja sebesar 25,4% sisanya 74,6% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kemampuan, motivasi, iklim organisasi, sebagainya.

B. Saran

1. Bagi Responden Penelitian

   Bagi karyawan PT. X Surabaya, disarankan untuk lebih meningkatkan kemampuan dalam mengelola tekanan kerja serta membangun ketangguhan diri dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja. Peningkatan disarankan terutama pada aspek *Origin & Ownership* sebagai aspek pembentuk utama dari *adversity quotient*. Aspek lainnya seperti *Control*, *Reach*, dan *Endurance* juga perlu ditingkatkan guna mendukung kinerja, khususnya dalam penyelesaian tugas secara mandiri dan menjaga konsistensi tanggung jawab. Aspek kerja sama sebagai komponen utama dalam kinerja juga perlu diperkuat, seiring dengan peningkatan aspek

pendukung lainnya, seperti kuantitas, kualitas, ketepatan, dan kehadiran, agar kinerja karyawan semakin optimal.

2. Bagi Perusahaaan

Perusahaan disarankan untuk mengembangkan program penguatan aspek *Adversity Quotient* (AQ) khususnya pada dimensi *Origin & Ownership*, agar karyawan lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan tantangan yang dihadapi. Pelatihan manajemen stres dan emosi juga perlu dilakukan guna meningkatkan aspek *Control* dan penguatan *Reach* dan *Endurance* dapat dilakukan melalui pelatihan perencanaan kerja, manajemen waktu, serta sistem penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan ketekunan. Pada kinerja, aspek kemampuan untuk kerja sama menjadi pembentuk utama kinerja, perusahaan perlu membangun budaya kolaboratif melalui kegiatan tim dan komunikasi efektif untuk peningkatan kinerja secara menyeluruh. Perusahaan juga disarankan menerapkan sistem evaluasi berbasis indikator kuantitas, kualitas, ketepatan, dan kehadiran, serta meningkatkan kesejahteraan dan keterlibatan karyawan agar produktivitas dapat terjaga secara konsisten.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti ruang lingkup yang hanya mencakup satu perusahaan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan studi lanjutan dengan memperluas objek penelitian pada sektor industri yang berbeda agar hasilnya lebih generalis dan mendalam. Pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi

kerja, kemampuan, lingkungan kerja, atau dukungan organisasi, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini bertujuan untuk meningkatakan generalisasi temuan dan memberikan gambaran lebih komperehensif mengenai hubungan antara variabel dalam konteks yang beragam.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Bukhari, M. bin I. (2010). Shahih Bukhari Terjemah (e-book version). *(D) Da'Wahrights*, *d*, 1–3314. www.ibnumajjah.com

Aliza, N. F., & Oktafiani, L. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Efikasi Diri Dan Adversity Quotient Remaja. *Ristekdik : Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, *6*(1), 87. https://doi.org/10.31604/ristekdik.2021.v6i1.87-95

Amaliya, N. K. (2018). Adversity Quotient Dalam Al-Qur'an. *Al-Adabiya: Jurnal Kebudayaan Dan Keagamaan*, *12*(2), 227–254. https://doi.org/10.37680/adabiya.v12i2.16

Amruddin, Agustina, T. S., Rusmiyani, N. G. A. L., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Yuniati, I., Mujiani, S., Priyanda, R., Ariantini, N. S., Aslindar, D. A., Putranto, P., Untari, I., & Wicaksono, D. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *PENERBIT PRADINA PUSTAKA*. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

Anggara, T., Hidayat, F., & Bisri, M. (2021). Hubungan Adversity Quotient dengan kinerja karyawan De Chicken di Kota Malang. *Flourishing Journal*, *1*(4), 280–288. https://doi.org/10.17977/um070v1i42021p280-288

Armstrong, M. (2014). ARMSTRONG'S MANAGEMENT HUMAN RESOURCE HANDBOOK OF PRACTICE. In *The SAGE Handbook of Human Resource Management*. https://doi.org/10.4135/9780857021496

Azhari, Y., Nasrun, N., & Darwin, D. (2023). Etos Kerja Sebagai Variabel Dominan Pada Model Pengembangan Kinerja Pegawai Atas Variabel Adaptasi Digital, Komitmen Organisasi, Adversity Quotient, Dan Etos Kerja. *Elementary School Journal Pgsd Fip Unimed*, *13*(2), 226. https://doi.org/10.24114/esjpgsd.v13i2.46490

Azwar, S. (2011). *Sikap dan Perilaku Dalam: Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Belajar.

Bodroastuti, T., Setiawan, F. A., & Tirtono, T. (2017). Pengaruh Kemampuan, Usaha dan dukungan orgaisasi terhdap kinerja pegawai. *Academia*, *2*(2), 43–53.

BPS. (2024). *Keadaan Angkatan Kerja Februari 2024*. *46*(1).

Dini Septiningtyas, Awin Mulyati, & Ute Chairuz M. Nasution. (2024). Pengaruh Self-Efficacy, Adversity Quotient, dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pelaku Usaha UMK Laguna Surabaya. *Jurnal Pemimpin Bisnis Inovatif*, *1*(3), 78–92. https://doi.org/10.61132/jpbi.v1i3.246

Djara, C. C. F. M., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Bank Pembangunan Daerah Ntt. *Journal of Management : Small and Medium Enterprises (SMEs)*, *11*(1), 117–134. https://doi.org/10.35508/jom.v11i1.2322

Fauzi, F., & Siagian, G. (2019). Pengaruh Emotional, Spritual dan Adversity Quotient terhadap Loyalitas Karyawan dalam Organisasi (Studi Kasus di KCU BCA Kedoya Permai Tbk Jakarta). *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis*, *11*(2), 71–76.

Hartini. (2023). Kinerja Karyawan. *Ekp*, *1*(3), 205–214.

Hatmanti, R. G., Sary, F. P., & Pd, M. (2024). *The Effect Of Workload And Adversıty Quotıent On Employee Performance At X Company Wıth Work Motıvatıon As A Mediatıng Varıable*. *04*(03), 1881–1892.

Herlambang, M. A. T., Wardani, S. F. P., & Rudi. (2021). Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Insan Mandiri. *Journal of Midwifery and Health Administration Research*, *1*(1), 59–67. https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.339

Insani, E. A. (2024). *PENGARUH ADVERSITY QUOTIENT TERHADAP TINGKAT STRESS PADA POLISI*.

Irshamida, S. (2022). *PENGARUH RELIGIUSITAS TERHADAPADVERSITY QUOTIENT (AQ) PADA SANTRI PONDOK PESANTREN AL IFLAH KASIM*.

Lestari, T. M. (2016). *Nilai-Nilai Kecerdasan Adversitas (Adversity Quotient) Studi Komparatif Islam dan Paul G. Stoltz*. 1–93.

Lubis, A. S., & Wulandari, S. (2018). "Pengaruh Adversity Quotient Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening ("Studi Pada Pengemudi Taksi Konvensional di Kota Medan)." *Jkbm (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, *4*(2). https://doi.org/10.31289/jkbm.v4i2.1525

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resources Managemen*. Salemba Empat.

Meiyrdhayanti, N., & Askafi, E. (2021). Analisis Adversity Quotient (AQ) dan Occuppational Stress Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai PPNPN PPI Madiun). *Otonomi*, *21*(2), 177–180.

Mokoginta, N. S., Musawwir, M., & Minarni, M. (2023). Perbedaan Adversity Quotient Ditinjau dari Jenis Kelamin pada Mahasiswa di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, *3*(1), 149–154. https://doi.org/10.56326/jpk.v3i1.2238

Muslim. (2010). Hadits Shahih Muslim. *Da'wahrigth Publisher*, *d*, 2895. http://telkom-hadits9imam.com

Nawantoro, D., & Iqbal, M. A. (2015). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN ADVERSITY QUOTIENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ INDONESIA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. 6.

Nuraeni, Murtiadi Awaluddin, & Mutakallim. (2022). Adversity Quotient, Self Efficacy dan Lingkungan Bagi Kegiatan Kewirausahaan Mahasiswa Berbasis Teknologi. *Al-Mashrafiyah: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Dan Perbankan Syariah*, *6*(1), 81–93. https://doi.org/10.24252/al-mashrafiyah.v6i1.27973

Nurcahyo, B., & Riskayanto, R. (2018). Analisis Dampak Penciptaan Brand Image Dan Aktifitas Word of Mouth (Wom) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, *3*(1), 14. https://doi.org/10.29407/nusamba.v3i1.12026

Nurman, N. (2020). Pengaruh Adversity Quotient, Budaya Organisasi Dan Training Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten 50 Kota. *Jurnal Bonanza Manajemen Dan Bisnis*, *1*(1), 43–55.

Pakkawaru, I., Jalil, A., Arman, & Sabrina, R. (2020). PENGARUH TEKANAN KERJA TERHADAP TINGKAT KINERJA KARYAWAN PADA BANK MEGA SYARIAH KC PALU. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah Vol.*, *3*(1).

Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *4*(2), 215–228.

Paputungan, F., & Ilmu Pendidikan, F. (2023). Karakteristik Perkembangan Masa Dewasa Awal Developmental Characteristics of Early Adulthood. *Media*

Online) Journal of Education and Culture (JEaC), *3*(1), 2986–1012.

Ph.D. Ummul Aiman, S. P. D. K. A. S. H. M. A. Ciq. M. J. M. P., Suryadin Hasda, M. P. Z. F., M.Kes. Masita, M. P. I. N. T. S. K., & M.Pd. Meilida Eka Sari, M. P. M. K. N. A. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini* (Vol. 3, Issue 2). https://www.infodesign.org.br/infodesign/article/view/355%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/731%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/269%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/106

Phoolka, E. S., & Kaur, N. (2012). Adversity Quotient: A New Paradigm in Management to Explore. *The International Journal's Research Journal of Social Science & Management*, *2*(7), 109–117. www.theinternationaljournal.org

Pusparani, P. W., & Jannah, M. (2022). Perbedaan Adversity Quotient Ditinjau dari Perbedaan Jenis Kelamin Pada Anggota Himpunan Pencinta Alam Universitas Negeri Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, *9*(3), 43–54. https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/45832

Quraisyi, J. (2022). *Pengaruh Penempatan Kerja TerhadapMotivasi Dan Kinerja Karyawan Di Pt DeltaWindu Purnama*.

Rahmawati, D. S. (2023). Pengaruh Adversity Quotient dan Spiritual Quotient Terhadap Kinerja Guru SD Al-Azhar 55 Yogyakarta. *Universitas Islam Indonesia*, *4*(1), 1–133.

RI, D. A. (2019). *Al-Quran dan Terjemahanya*.

Risal, T., Alexander Parhusip, A., Nirmala Sari, T., Rayhan Adhitya, W., & Yani, F. (2021). Pelatihan Penerapan Key Performance Indicator Bagi Para Peternakan Sapi Di Desa Nagori Bahjoga. *Judimas*, *2*(2), 148–157.

Robbins. (2006). *Organizational Behavior. Tenth Edition*. Pearson Education Inc.

Rolatin, T. A. (2023). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAWAN DI DEPO 4 PT SPIL SURABAYA*.

Rozali, Y. A. (2018). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Adversity Quotient Pada Pengguna Narkoba Suntik Yang Sedang Mengikuti Program Terapi Rumatan Metadon (Ptrm). *Journal Civitas Academica*, 1–12.

Safi'i, A., Muttaqin, I., Sukino, Hamzah, N., Chotimah, C., Junaris, I., & Rifa'i, M. K. (2021). The effect of the adversity quotient on student performance, student learning autonomy and student achievement in the COVID-19 pandemic era:

evidence from Indonesia. *Heliyon*, *7*(12). https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08510

Salim, F. U. (2020). PENGARUH ADVERSITY QUOTIENT DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . ASKES (PERSERO) PALU. *Jurnal Ekonomi Trend*, *08*(01), 26–34.

Satriadi, Oktavia, N. M., Soehardi, D. V. L., & Alhempi, R. R. (2021). Perbandingan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender Pada Dinas Pertanian Pangan Dan Perikanan Kota Tanjungpinang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, *1*(9), 1971–1978.

Septiana, S., & Widjaja, O. H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *2*(3), 643. https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9576

Setya, F. W. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta. *Agustus*, *3*(2). http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajuphttp://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajup

Setyaji, B. (2020). Peran Kepribadian, Kecerdasan Adversitas Dan Kreativitas Dalam Meningkatkan Minat Wirausaha Melalui Kelibatan Mahasiswa Dalam Perkuliahan Kewirausahaan. *Tesis*, 1–149. https://lib.unnes.ac.id/35093/

Sholihah, Z. (2024). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN ADVERSITY QUOTIENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Kinerja Karyawan CV Cool Clean Tissues)*.

Silaban. (2022). Pengaruh Motivasi, Emotional Quotient Dan Adversity Quotinet Terhadap Kinerja Guru Pada Lembaga Pendidikan Informal Di Wilayah Bogor. *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, *25*(1), 1–13.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., Putra, R., & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan. In *Kinerja Karyawan*.

Siregar, E. S. M., & Wardi, Y. (2023). Pengaruh Gender Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Education and Development*, *11*(3), 2223–2229. https://doi.org/10.37081/ed.v11i3.5058

Somaratne, C. S. N., Jayawardena, L. N. A. C., & Perera, B. M. K. (2020). Role of Adversity Quotient (AQ) on Perceived Stress of Managers: with specific

reference to AQ Dimensions. *Kelaniya Journal of Management*, *8*(2), 40–54. https://doi.org/10.4038/kjm.v8i2.7603

Srihartini, E., Fatmasari, R., & Rosita, T. (2021). Pengaruh kecerdasan adversitas dan prestasi kerja terhadap profesionalitas guru. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, *9*(1), 65. https://doi.org/10.29210/149300

Stoltz, P. G. (2000). *Adversity Quotient: Mengubah Ancaman Menjadi Peluang: Terjemahan Ridwan dan Nasir*. Erlangga.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* CV. Alfabeta.

Vinas, D. K. D., & Malabanan, M. G. A. (2015). Adversity Quotient and Coping Strategies of College Students in Lyceum of the Philippines University. *Asia Pacific Journal of Education, Arts and Sciences*, *2*(3), 68–72.

Wayoan, K. K. (2018). Pengaruh Adversity Quotient dan Spiritualitas di tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan. In *Repository.Uinjkt.Ac.Id*. https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/68733%0Ahttps://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/68733/1/KEVIN KAENJI WAYOAN - FPSI.pdf

Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). Metodologi Penelitian. In *Cv Science Techno Direct*.

Zainudin, B., Sutawidjaya, A. H., Saluy, A. B., Djamil, M., & Endri, E. (2021). Effect of Compensation, Leadership, and Supervision on Performance of Government Civil Servants. *Linguistics and Culture Review*, *5*(1), 453–469. https://doi.org/10.21744/lingcure.v5n1.1988

Zuliani, S. (2023). *Pengaruh Psychological Capital terhadap intensi berwirausaha pada mahasiswa*.

LAMPIRAN

Skala *Adversity Quotient*

Lampiran 1 *Skala Adversity Quotient Sebelum Uji Coba*

Dimensi	Indikator	F/Un	Item Pernyataaan
Control **(kendali)**	Mampu mengendalikan diri dalam berbagai situasi	F	Saya mampu mengatur emosi meskipun menghadapi kesulitan di tempat kerja
		F	Saya mampu mengatur emosi meskipun sedang terjadi konflik dengan rekan kerja
		F	Saya tetap bisa fokus bekerja meskipun banyak pekerjaan lain yang harus diselesaikan
		F	Saya tetap bisa tenang meskipun memiliki pekerjaan yang berat
		Uf	Saya merasa jengkel ketika ada masalah dengan alat kerja
Origin **(asal-usul) dan** ***Ownership*** **(pengakuan)**	Memandang asal usul masalah	F	Apabila saya tidak mendapatkan promosi, saya akan berusaha memperbaiki kinerja saya
		F	Saya akan memperbaiki diri ketika diberi masukan oleh atasan
		F	Saya sadar bahwa kesulitan menemukan dokumen disebabkan oleh pengelolaan file yang belum tertata rapi
		F	Saya sadar bahwa masalah dengan rekan kerja sering terjadi karena kurangnya komunikasi yang jelas
		F	Saya sadar ketidaktelitian saya menyebabkan hasil kerja tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan
Reach **(jangkauan)**	Sejauh mana kesulitan akan menjangkau bagian-bagian dalam kehidupan seseorang	F	Meskipun mengalami konflik dengan rekan kerja, saya tetap mampu menjaga sikap profesional dalam bekerja
		F	Saya tetap bisa menikmati waktu luang meskipun sedang mengalami tekanan kerja
		F	Saya tetap produktif di tempat kerja meskipun memiliki masalah pribadi

		F	Saya tetap bisa tidur dengan nyenyak meskipun memiliki kesulitan di tempat kerja
		F	Ketika dirumah, saya mampu menjaga suasana hati tetap ceria
Endurance **(daya tahan)**	Menganggap bahwa situasi sulit yang dihadapi bersifat sementara	F	Saya dapat beradaptasi meskipun ada perubahan yang terjadi di lingkungan kerja
		F	Meskipun memiliki masalah di tempat kerja, saya yakin bisa melewatinya
		F	Saya mampu bertahan meskipun menghadapi tekanan kerja yang berat
		F	Saya yakin bahwa kesulitan yang saya hadapi di tempat kerja bersifat sementara
		F	Saya tetap bisa fokus, meskipun sering melakukan kesalahan dalam bekerja

Skala Kinerja

Lampiran 2 *Skala Kinerja Sebelum Uji Coba*

Dimensi	Indikator	F/Un	Item Pernyataaan
Kuantitas	Penetapan target kerja	F	Saya mencicil untuk mengerjakan setiap penugasan agar tidak menumpuk sehingga selesai sesuai target
		F	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan
		Uf	Saya kesulitan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan
Kualitas	Kepatuhan terhadap prosedur	F	Saya menggunakan peralatan kerja sesuai prosedur yang berlaku di perusahaan
		F	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan instruksi yang diberikan
	Kesempurnaan menyelesaikan tugas	F	Hasil kerja saya selalu memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan
		F	Saya memeriksa kembali pekerjaan saya untuk memastikan tidak ada kesalahan
		F	Saya selalu memastikan hasil akhir pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan
Ketepatan	Tepat waktu menyelesaikan tugas	F	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meskipun menghadapi banyak kesulitan
		F	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan
		Uf	Saya selalu menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan
Kehadiran	Disiplin kehadiran	F	Saya selalu tiba di tempat kerja tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan
		F	Saya mengikuti absensi harian sesuai ketentuan perusahaan
		F	Saya selalu menginformasikan kepada atasan apabila terlambat
		F	Saya selalu menginformasikan kepada atasan bila berhalangan hadir

Kemampuan untuk Kerja Sama	Bekerja sama dengan atasan	F	Saya segera melaporkan masalah di lapangan kepada atasan
		F	Saya bersedia menerima tugas tambahan dari atasan saat dibutuhkan
		F	Saya meminta instruksi tambahan dari atasan ketika ada kebingungan mengenai tugas
	Bekerja sama dengan rekan kerja	F	Saya membantu rekan kerja saat mereka membutuhkan bantuan dalam pekerjaan
		F	Saya menerima saran yang diberikan oleh rekan kerja
		F	Saya menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja selama bekerja
		F	Saya mampu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja meskipun berbeda pendapat
		F	Saya mencari solusi bersama rekan kerja saat ada masalah dalam tim
		F	Saya bersedia mengambil bagian tugas rekan kerja bila dibutuhkan

Lembar Expert Judgment

Lampiran 3 Lembar Expert Judgment

LEMBAR VALIDASI SKALA

Lembar Validasi Angket Penelitian Pengaruh *Adversity Quotient* terhadap Kinerja Karyawan di PT. X Surabaya

A. Identitas Penilai:

1. Nama Penilai : Novia Solichah
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Pekerjaan : Dosen
4. Instansi : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

B. Pengantar

Lembar ini digunakan untuk memperoleh penilaian dari Bapak/Ibu terhadap skala *Adversity Quotient*. Saya ucapkan terima kasih banyak atas kesediaan Bapak/Ibu menjadi validator dan mengisi lembar validasi ini.

C. Petunjuk Penilaian

Bapak/Ibu diminta untuk memberikan penilaian pada tiap-tiap item pernyataan dalam tabel. Penilaian ini meliputi tiga aspek, yaitu:

a. Kesesuaian item dengan konstruk teoretisnya **(Kolom A)**
b. Kejelasan bahasa dan mudah dipahami subjek penelitian **(Kolom B)**
c. Bebas dari *social desirability* **(Kolom C)**

Pada kolom catatan, Bapak/Ibu penilai diminta memberikan penilaian secara kualitatif berdasarkan hasil penilaian kuantitatif. Adapun skor penilaian pada masing-masing aspek terdiri atas tiga kategori penilaian, yaitu:

Kolom A
a) Sesuai = **3**
b) Cukup = **2**
c) Tidak Sesuai = **1**

Kolom B
a) Jelas = **3**
b) Cukup = **2**
c) Tidak Jelas = **1**

Kolom C
a) Bebas = **3**
b) Cukup = **2**
c) Tidak Bebas = **1**

SKALA *ADVERISTY QUOTIENT*

A. Tujuan

Penyusunan skala *Adversity Quotient* dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat kemampuan karyawan di PT. X Surabaya dalam menghadapi, bertahan, dan bangkit dari kesulitan, tantangan, serta tekanan hidup atau pekerjaan. Skala ini dirancang untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan mampu bertahan, bangkit, dan mengambil langkah konstruktif saat menghadapi hambatan atau situasi sulit dalam pekerjaan mereka. Adversity quotient memiliki peran penting dalam menentukan cara individu merespons kesulitan, yang pada akhirnya memengaruhi sikap dan perilaku mereka dalam menghadapi kesulitan. Oleh karena itu, skala ini diharapkan dapat menjadi alat ukur yang valid dan reliabel dalam mengidentifikasi tingkat adversity quotient karyawan serta bagaimana kemampuan mereka dalam mengelola kesulitan dapat berkontribusi terhadap kinerjanya. Hasil pengukuran ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam merancang strategi pengembangan karyawan guna meningkatkan adversity quotient dan kesiapan mereka dalam menghadapi kesulitan di tempat kerja.

B. Teori

Menurut Stolz (2000) *Adversity Quotient* ialah kemampuan seseorang dalam mengamati kesulitan dan mengolah kesulitan tersebut dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga menjadi sebuah tantangan untuk menyelesaikannya. Dengan adanya *adversity quotient* membantu seseorang dalam meningkatkan kemampuannya untuk menghadapi segala rintangan atau tantangan hidup. Stolz (2000) menjelaskan bahwa *adversity quotient* terdiri dari dimensi *CO2RE* yang mana menjadi bagian sikap individu dalam menghadapi permasalahan dan dikatakan dapat menggambarkan *adversity quotient* secara keseluruhan. Dimensi-dimensi *CO2RE* diantaranya:

a) *Control* atau Kendali (C)
Pada dimensi *Control* (C) ini, mengukur seberapa besar atau tinggi rasa untuk mengendalikan suatu situasi yang mana mengakibatkan adanya situasi yang sulit.
b) *Origin* dan *Ownership* (Asal Usul dan Pengakuan) (O2)
Pada dimensi *Origin and Ownership* (02) ini, mengukur bagaimana pemahaman seseorang tentang penyebab kesulitan dan sejauh mana mereka mengakui dampaknya.
c) *Reach* atau Jangkauan (R)
Pada dimensi *Reach* (R) ini, mengukur sejauh mana kesulitan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan seseorang.
d) *Endurance* atau Daya Tahan (E)
Pada dimensi *Endurance* (E) atau daya tahan ini, mengukur seberapa lama individu merasa kesulitan atau masalah akan muncul.

C. Definisi Konseptual *Adversity Quotient*

Menurut Stolz (2000) *Adversity Quotient* ialah kemampuan seseorang dalam mengamati kesulitan dan mengolah kesulitan tersebut dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga menjadi sebuah tantangan untuk menyelesaikannya.

D. Definisi Operasional *Adversity Quotient*

Adversity Quotient diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menghadapi dan mengatasi tantangan atau kesulitan dalam kehidupan.

Dimensi	Indikator	F/Un	Item Pernyataaan	Penulaian Ahli (Expert Judgment)			
				A	B	C	Catatan
***Control* (kendali)**	Mampu mengendalikan diri dalam berbagai situasi	F	Saya mampu mengatur emosi meskipun menghadapi kesulitan di tempat kerja	3	3	3	
		F	Saya mampu mengatur emosi meskipun sedang terjadi konflik dengan rekan kerja	3	3	3	
		F	Saya tetap bisa fokus bekerja meskipun banyak pekerjaan lain yang harus diselesaikan	3	3	3	
		F	Saya tetap bisa tenang meskipun memiliki pekerjaan yang berat	3	3	3	
		Un	Saya merasa jengkel ketika ada masalah dengan alat kerja	3	3	3	
***Origin* (asal-usul) dan *Ownership* (pengakuan)**	Memandang asal usul masalah	F	Apabila saya tidak mendapatkan promosi, saya akan berusaha memperbaiki kinerja saya	3	3	3	
		F	Saya akan memperbaiki diri ketika diberi masukan oleh atasan	3	3	3	
		F	Saya sadar bahwa kesulitan menemukan dokumen	3	3	3	
			disebabkan oleh pengelolaan file yang belum tertata rapi				
		F	Saya sadar bahwa masalah dengan rekan kerja sering terjadi karena kurangnya komunikasi yang jelas	3	3	3	
		F	Saya sadar ketidaktelitian saya menyebabkan hasil kerja tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan	3	3	3	
***Reach* (jangkauan)**	Sejauh mana kesulitan akan menjangkau bagian-bagian dalam kehidupan seseorang	F	Meskipun mengalami konflik dengan rekan kerja, saya tetap mampu menjaga sikap profesional dalam bekerja	3	3	3	
		F	Saya tetap bisa menikmati waktu luang meskipun sedang mengalami tekanan kerja	3	3	3	
		F	Saya tetap produktif di tempat kerja meskipun memiliki masalah pribadi	3	3	3	
		F	Saya tetap bisa tidur dengan nyenyak meskipun memiliki kesulitan di tempat kerja	3	3	3	
		F	Ketika dirumah, saya mampu menjaga suasana hati tetap ceria	3	3	3	
***Endurance* (daya tahan)**	Menganggap bahwa situasi sulit yang dihadapi bersifat sementara	F	Saya dapat beradaptasi meskipun ada perubahan yang terjadi di lingkungan kerja	3	3	3	
		F	Meskipun memiliki masalah di tempat kerja, saya yakin bisa melewatinya	3	3	3	

		F	Saya mampu bertahan meskipun menghadapi tekanan kerja yang berat	3	3	3	
		F	Saya yakin bahwa kesulitan yang saya hadapi di tempat kerja bersifat sementara	3	3	3	
		F	Saya tetap bisa fokus, meskipun sering melakukan kesalahan dalam bekerja	3	3	3	

Keterangan:

F = Favorable

Un = Unfavorable

LEMBAR VALIDASI SKALA

Lembar Validasi Angket Penelitian Pengaruh *Adversity Quotient* terhadap Kinerja Karyawan di PT. X Surabaya

A. Identitas Penilai:

1. Nama Penilai : Novia Solichah
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Pekerjaan : Dosen
4. Instansi : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

B. Pengantar

Lembar ini digunakan untuk memperoleh penilaian dari Bapak/Ibu terhadap skala Kinerja Karyawan. Saya ucapkan terima kasih banyak atas kesediaan Bapak/Ibu menjadi validator dan mengisi lembar validasi ini.

C. Petunjuk Penilaian

Bapak/Ibu diminta untuk memberikan penilaian pada tiap-tiap item pernyataan dalam tabel. Penilaian ini meliputi tiga aspek, yaitu:

a. Kesesuaian item dengan konstruk teoritisnya **(Kolom A)**
b. Kejelasan bahasa dan mudah dipahami subjek penelitian **(Kolom B)**
c. Bebas dari *social desirability* **(Kolom C)**

Pada kolom catatan, Bapak/Ibu penilai diminta memberikan penilaian secara kualitatif berdasarkan hasil penilaian kuantitatif. Adapun skor penilaian pada masing-masing aspek terdiri atas tiga kategori penilaian, yaitu:

Kolom A	**Kolom B**	**Kolom C**
a) Sesuai = **3**	a) Jelas = **3**	a) Bebas = **3**
b) Cukup = **2**	b) Cukup = **2**	b) Cukup = **2**
c) Tidak Sesuai = **1**	c) Tidak Jelas = **1**	c) Tidak Bebas = **1**

SKALA KINERJA KARYAWAN

A. Tujuan

Penyusunan skala kinerja karyawan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana karyawan di PT. X Surabaya mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Skala ini dirancang untuk mengevaluasi aspek-aspek penting dalam kinerja, seperti pencapaian target kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama, serta inisiatif dan tanggung jawab yang ditunjukkan dalam lingkungan kerja. Kinerja karyawan merupakan indikator utama dalam menilai produktivitas dan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, skala ini diharapkan dapat menjadi alat ukur yang valid dan reliabel dalam mengidentifikasi tingkat kinerja karyawan serta memahami faktor-faktor yang memengaruhinya. Hasil pengukuran ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja.

B. Teori

Menurut Mathis & Jackson (2006) kinerja pada dasarnya ialah sesuatu berupa tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Mathis & Jackson (2006) menyatakan bahwa terdapat lima aspek untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

a) Kuantitas
Kuantitas ini pada jumlah dari hasil yang dicapai yang dapat diukur dalam unit ataupun siklus

b) Kualitas
Kualitas berkaitan pada hasil kerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan, di mana kinerja dianggap baik jika produk yang dihasilkan memenuhi standar dan terjamin kualitasnya

c) Ketepatan
Ketepatan berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya dalam bats waktu tertntu atau yang telah ditetapkan.

d) Kehadiran
Kehadiran berkaitan pada tingkat kepercayaan bahwa seorang karyawan akan hadir dan bekerja secara konsisten sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

e) Kemampuan untuk Bekerja Sama
Kemampuan ini berkaitan dengan kapasitas karyawan dalam berkolaborasi dan bersinergi dengan individu lain dalam melakukan penyelesaian tugas dan pekerjaan yang telah diberikan

C. *Definisi* Konseptual Kinerja Karyawan

Menurut Mathis & Jackson (2006) kinerja pada dasarnya ialah sesuatu berupa tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

D. Definisi Operasional Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan diartikan sebagai pengukuran sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, efisien, serta sesuai standar yang ditetapkan.

Dimensi	Indikator	F/Un	Item Pernyataaan	Penilaian Ahli (Expert Judgment)			
				A	B	C	Catatan
Kuantitas	Penetapan target kerja	F	Saya mencicil untuk mengerjakan setiap penugasan agar tidak menumpuk sehingga selesai sesuai target	3	3	3	
		F	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan	3	3	3	
		Un	Saya kesulitan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan	3	3	3	
Kualitas	Kepatuhan terhadap prosedur	F	Saya menggunakan peralatan kerja sesuai prosedur yang berlaku di perusahaan	3	3	3	
		F	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan instruksi yang diberikan	3	3	3	
	Kesempurnaan menyelesaikan tugas	F	Hasil kerja saya selalu memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan	3	3	3	
		F	Saya memeriksa kembali pekerjaan saya untuk memastikan tidak ada kesalahan	3	3	3	
		F	Saya selalu memastikan hasil akhir pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	3	3	3	
Ketepatan	Tepat waktu menyelesaikan tugas	F	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meskipun menghadapi banyak kesulitan	3	3	3	
		F	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan	3	3	3	
		Un	Saya selalu menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan	3	3	3	
Kehadiran	Disiplin kehadiran	F	Saya selalu tiba di tempat kerja tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan	3	3	3	
		F	Saya mengikuti absensi harian sesuai ketentuan perusahaan	3	3	3	
		F	Saya selalu menginformasikan kepada atasan apabila terlambat	3	3	3	
		F	Saya selalu menginformasikan kepada atasan bila berhalangan hadir	3	3	3	
Kemampuan untuk Kerja Sama	Bekerja sama dengan atasan	F	Saya segera melaporkan masalah di lapangan kepada atasan	3	3	3	
		F	Saya bersedia menerima tugas tambahan dari atasan saat dibutuhkan	3	3	3	

		F	Saya meminta instruksi tambahan dari atasan ketika ada kebingungan mengenai tugas	3	3	3	
	Bekerja sama dengan rekan kerja	F	Saya membantu rekan kerja saat mereka membutuhkan bantuan dalam pekerjaan	3	3	3	
		F	Saya menerima saran yang diberikan oleh rekan kerja	3	3	3	
		F	Saya menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja selama bekerja	3	3	3	
		F	Saya mampu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja meskipun berbeda pendapat	3	3	3	
		F	Saya mencari solusi bersama rekan kerja saat ada masalah dalam tim	3	3	3	
		F	Saya bersedia mengambil bagian tugas rekan kerja bila dibutuhkan	3	3	3	

Keterangan:

F = Favorable

Un = Unfavorable

LEMBAR VALIDASI SKALA

Lembar Validasi Angket Penelitian Pengaruh *Adversity Quotient* terhadap Kinerja Karyawan di PT. X Surabaya

A. Identitas Penilai:

1. Nama Penilai : Tripliadi Arabi A
2. Jenis Kelamin : .....
3. Pekerjaan : .....
4. Instansi : .....

B. Pengantar

Lembar ini digunakan untuk memperoleh penilaian dari Bapak/Ibu terhadap skala *Adversity Quotient*. Saya ucapkan terima kasih banyak atas kesediaan Bapak/Ibu menjadi validator dan mengisi lembar validasi ini.

C. Petunjuk Penilaian

Bapak/Ibu diminta untuk memberikan penilaian pada tiap-tiap item pernyataan dalam tabel. Penilaian ini meliputi tiga aspek, yaitu:

a. Kesesuaian item dengan konstruk teoretisnya **(Kolom A)**
b. Kejelasan bahasa dan mudah dipahami subjek penelitian **(Kolom B)**
c. Bebas dari *social desirability* **(Kolom C)**

Pada kolom catatan, Bapak/Ibu penilai diminta memberikan penilaian secara kualitatif berdasarkan hasil penilaian kuantitatif. Adapun skor penilaian pada masing-masing aspek terdiri atas tiga kategori penilaian, yaitu:

Kolom A
a) Sesuai = **3**
b) Cukup = **2**
c) Tidak Sesuai = **1**

Kolom B
a) Jelas = **3**
b) Cukup = **2**
c) Tidak Jelas = **1**

Kolom C
a) Bebas = **3**
b) Cukup = **2**
c) Tidak Bebas = **1**

SKALA *ADVERISTY QUOTIENT*

A. Tujuan

Penyusunan skala *Adversity Quotient* dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat kemampuan karyawan di PT. X Surabaya dalam menghadapi, bertahan, dan bangkit dari kesulitan, tantangan, serta tekanan hidup atau pekerjaan. Skala ini dirancang untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan mampu bertahan, bangkit, dan mengambil langkah konstruktif saat menghadapi hambatan atau situasi sulit dalam pekerjaan mereka. Adversity quotient memiliki peran penting dalam menentukan cara individu merespons kesulitan, yang pada akhirnya memengaruhi sikap dan perilaku mereka dalam menghadapi kesulitan. Oleh karena itu, skala ini diharapkan dapat menjadi alat ukur yang valid dan reliabel dalam mengidentifikasi tingkat adversity quotient karyawan serta bagaimana kemampuan mereka dalam mengelola kesulitan dapat berkontribusi terhadap kinerjanya. Hasil pengukuran ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam merancang strategi pengembangan karyawan guna meningkatkan adversity quotient dan kesiapan mereka dalam menghadapi kesulitan di tempat kerja.

B. Teori

Menurut Stolz (2000) *Adversity Quotient* ialah kemampuan seseorang dalam mengamati kesulitan dan mengolah kesulitan tersebut dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga menjadi sebuah tantangan untuk menyelesaikannya. Dengan adanya *adversity quotient* membantu seseorang dalam meningkatkan kemampuannya untuk menghadapi segala rintangan atau tantangan hidup. Stolz (2000) menjelaskan bahwa *adversity quotient* terdiri dari dimensi *CO2RE* yang mana menjadi bagian sikap individu dalam menghadapi permasalahan dan dikatakan dapat menggambarkan *adversity quotient* secara keseluruhan. Dimensi-dimensi *CO2RE* diantaranya:

a) *Control* atau Kendali (C)
Pada dimensi *Control* (C) ini, mengukur seberapa besar atau tinggi rasa untuk mengendalikan suatu situasi yang mana mengakibatkan adanya situasi yang sulit.

b) *Origin* dan *Ownership* (Asal Usul dan Pengakuan) (O2)
Pada dimensi *Origin and Ownership* (02) ini, mengukur bagaimana pemahaman seseorang tentang penyebab kesulitan dan sejauh mana mereka mengakui dampaknya.

c) *Reach* atau Jangkauan (R)
Pada dimensi *Reach* (R) ini, mengukur sejauh mana kesulitan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan seseorang.

d) *Endurance* atau Daya Tahan (E)
Pada dimensi *Endurance* (E) atau daya tahan ini, mengukur seberapa lama individu merasa kesulitan atau masalah akan muncul.

C. Definisi Konseptual *Adversity Quotient*

Menurut Stolz (2000) *Adversity Quotient* ialah kemampuan seseorang dalam mengamati kesulitan dan mengolah kesulitan tersebut dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga menjadi sebuah tantangan untuk menyelesaikannya.

D. Definisi Operasional *Adversity Quotient*

Adversity Quotient diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menghadapi dan mengatasi tantangan atau kesulitan dalam kehidupan.

Dimensi	Indikator	F/Un	Item Pernyataaan	Penulaian Ahli (Expert Judgment)			
				A	B	C	Catatan
***Control* (kendali)**	Mampu mengendalikan diri dalam berbagai situasi	F	Saya mampu mengatur emosi meskipun menghadapi kesulitan di tempat kerja	✓			
		F	Saya mampu mengatur emosi meskipun sedang terjadi konflik dengan rekan kerja	✓			
		F	Saya tetap bisa fokus bekerja meskipun banyak pekerjaan lain yang harus diselesaikan	✓			
		F	Saya tetap bisa tenang meskipun memiliki pekerjaan yang berat	✓			
		Un	Saya merasa jengkel ketika ada masalah dengan alat kerja	✓			
***Origin* (asal-usul) dan *Ownership* (pengakuan)**	Memandang asal usul masalah	F	Apabila saya tidak mendapatkan promosi, saya akan berusaha memperbaiki kinerja saya	✓			
		F	Saya akan memperbaiki diri ketika diberi masukan oleh atasan	✓			
		F	Saya sadar bahwa kesulitan menemukan dokumen disebabkan oleh pengelolaan file yang belum tertata rapi	✓			
		F	Saya sadar bahwa masalah dengan rekan kerja sering terjadi karena kurangnya komunikasi yang jelas	✓			
		F	Saya sadar ketidaktelitian saya menyebabkan hasil kerja tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan	✓			
***Reach* (jangkauan)**	Sejauh mana kesulitan akan menjangkau bagian-bagian dalam kehidupan seseorang	F	Meskipun mengalami konflik dengan rekan kerja, saya tetap mampu menjaga sikap profesional dalam bekerja	✓			
		F	Saya tetap bisa menikmati waktu luang meskipun sedang mengalami tekanan kerja	✓			
		F	Saya tetap produktif di tempat kerja meskipun memiliki masalah pribadi	✓			
		F	Saya tetap bisa tidur dengan nyenyak meskipun memiliki kesulitan di tempat kerja	✓			
		F	Ketika dirumah, saya mampu menjaga suasana hati tetap ceria	✓			
***Endurance* (daya tahan)**	Menganggap bahwa situasi sulit yang dihadapi bersifat sementara	F	Saya dapat beradaptasi meskipun ada perubahan yang terjadi di lingkungan kerja	✓			
		F	Meskipun memiliki masalah di tempat kerja, saya yakin bisa melewatinya	✓			

		F	Saya mampu bertahan meskipun menghadapi tekanan kerja yang berat	✓			
		F	Saya yakin bahwa kesulitan yang saya hadapi di tempat kerja bersifat sementara	✓			
		F	Saya tetap bisa fokus, meskipun sering melakukan kesalahan dalam bekerja	✓			

Keterangan:

F = Favorable

Un = Unfavorable

LEMBAR VALIDASI SKALA

Lembar Validasi Angket Penelitian Pengaruh *Adversity Quotient* terhadap Kinerja Karyawan di PT. X Surabaya

A. Identitas Penilai:

1. Nama Penilai : Tristiadi Andi A
2. Jenis Kelamin : .....
3. Pekerjaan : .....
4. Instansi : .....

B. Pengantar

Lembar ini digunakan untuk memperoleh penilaian dari Bapak/Ibu terhadap skala Kinerja Karyawan. Saya ucapkan terima kasih banyak atas kesediaan Bapak/Ibu menjadi validator dan mengisi lembar validasi ini.

C. Petunjuk Penilaian

Bapak/Ibu diminta untuk memberikan penilaian pada tiap-tiap item pernyataan dalam tabel. Penilaian ini meliputi tiga aspek, yaitu:

a. Kesesuaian item dengan konstruk teoritisnya **(Kolom A)**
b. Kejelasan bahasa dan mudah dipahami subjek penelitian **(Kolom B)**
c. Bebas dari *social desirability* **(Kolom C)**

Pada kolom catatan, Bapak/Ibu penilai diminta memberikan penilaian secara kualitatif berdasarkan hasil penilaian kuantitatif. Adapun skor penilaian pada masing-masing aspek terdiri atas tiga kategori penilaian, yaitu:

Kolom A	**Kolom B**	**Kolom C**
a) Sesuai = **3**	a) Jelas = **3**	a) Bebas = **3**
b) Cukup = **2**	b) Cukup = **2**	b) Cukup = **2**
c) Tidak Sesuai = **1**	c) Tidak Jelas = **1**	c) Tidak Bebas = **1**

SKALA KINERJA KARYAWAN

A. Tujuan

Penyusunan skala kinerja karyawan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana karyawan di PT. X Surabaya mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Skala ini dirancang untuk mengevaluasi aspek-aspek penting dalam kinerja, seperti pencapaian target kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama, serta inisiatif dan tanggung jawab yang ditunjukkan dalam lingkungan kerja. Kinerja karyawan merupakan indikator utama dalam menilai produktivitas dan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, skala ini diharapkan dapat menjadi alat ukur yang valid dan reliabel dalam mengidentifikasi tingkat kinerja karyawan serta memahami faktor-faktor yang memengaruhinya. Hasil pengukuran ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja.

B. Teori

Menurut Mathis & Jackson (2006) kinerja pada dasarnya ialah sesuatu berupa tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Mathis & Jackson (2006) menyatakan bahwa terdapat lima aspek untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

a) Kuantitas
   Kuantitas ini pada jumlah dari hasil yang dicapai yang dapat diukur dalam unit ataupun siklus
b) Kualitas
   Kualitas berkaitan pada hasil kerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan, di mana kinerja dianggap baik jika produk yang dihasilkan memenuhi standar dan terjamin kualitasnya
c) Ketepatan
   Ketepatan berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya dalam bats waktu tertntu atau yang telah ditetapkan.
d) Kehadiran
   Kehadiran berkaitan pada tingkat kepercayaan bahwa seorang karyawan akan hadir dan bekerja secara konsisten sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
e) Kemampuan untuk Bekerja Sama
   Kemampuan ini berkaitan dengan kapasitas karyawan dalam berkolaborasi dan bersinergi dengan individu lain dalam melakukan penyelesaian tugas dan pekerjaan yang telah diberikan

C. **Definisi Konseptual Kinerja Karyawan**
Menurut Mathis & Jackson (2006) kinerja pada dasarnya ialah sesuatu berupa tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

D. **Definisi Operasional Kinerja Karyawan**
Kinerja karyawan diartikan sebagai pengukuran sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, efisien, serta sesuai standar yang ditetapkan.

Dimensi	Indikator	F/Un	Item Pernyataaan	Penilaian Ahli (Expert Judgment)			
				A	B	C	Catatan
Kuantitas	Penetapan target kerja	F	Saya mencicil untuk mengerjakan setiap penugasan agar tidak menumpuk sehingga selesai sesuai target	✓			
		F	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan	✓			
		Un	Saya kesulitan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan	✓			
Kualitas	Kepatuhan terhadap prosedur	F	Saya menggunakan peralatan kerja sesuai prosedur yang berlaku di perusahaan	✓			
		F	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan instruksi yang diberikan	✓			
	Kesempurnaan menyelesaikan tugas	F	Hasil kerja saya selalu memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan	✓			
		F	Saya memeriksa kembali pekerjaan saya untuk memastikan tidak ada kesalahan	✓			
		F	Saya selalu memastikan hasil akhir pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	✓			
Ketepatan	Tepat waktu menyelesaikan tugas	F	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meskipun menghadapi banyak kesulitan	✓			
		F	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan	✓			
		Un	Saya selalu menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan	✓			
Kehadiran	Disiplin kehadiran	F	Saya selalu tiba di tempat kerja tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan	✓			
		F	Saya mengikuti absensi harian sesuai ketentuan perusahaan	✓			
		F	Saya selalu menginformasikan kepada atasan apabila terlambat	✓			
		F	Saya selalu menginformasikan kepada atasan bila berhalangan hadir	✓			
Kemampuan untuk Kerja Sama	Bekerja sama dengan atasan	F	Saya segera melaporkan masalah di lapangan kepada atasan	✓			
		F	Saya bersedia menerima tugas tambahan dari atasan saat dibutuhkan	✓			
		F	Saya meminta instruksi tambahan dari atasan ketika ada kebingungan mengenai tugas	✓			

	Bekerja sama dengan rekan kerja	F	Saya membantu rekan kerja saat mereka membutuhkan bantuan dalam pekerjaan	✓			
		F	Saya menerima saran yang diberikan oleh rekan kerja	✓			
		F	Saya menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja selama bekerja	✓			
		F	Saya mampu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja meskipun berbeda pendapat	✓			
		F	Saya mencari solusi bersama rekan kerja saat ada masalah dalam tim	✓			
		F	Saya bersedia mengambil bagian tugas rekan kerja bila dibutuhkan	✓			

Keterangan:

F = Favorable

Un = Unfavorable

LEMBAR VALIDASI SKALA

Lembar Validasi Angket Penelitian Pengaruh *Adversity Quotient* terhadap Kinerja Karyawan di PT. X Surabaya

A. Identitas Penilai:

1. Nama Penilai : Ali Syahidin Mubarok
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki
3. Pekerjaan : Dosen
4. Instansi : Fak. Psikologi UIN Malang

B. Pengantar

Lembar ini digunakan untuk memperoleh penilaian dari Bapak/Ibu terhadap skala *Adversity Quotient*. Saya ucapkan terima kasih banyak atas kesediaan Bapak/Ibu menjadi validator dan mengisi lembar validasi ini.

C. Petunjuk Penilaian

Bapak/Ibu diminta untuk memberikan penilaian pada tiap-tiap item pernyataan dalam tabel. Penilaian ini meliputi tiga aspek, yaitu:

a. Kesesuaian item dengan konstruk teoretisnya **(Kolom A)**
b. Kejelasan bahasa dan mudah dipahami subjek penelitian **(Kolom B)**
c. Bebas dari *social desirability* **(Kolom C)**

Pada kolom catatan, Bapak/Ibu penilai diminta memberikan penilaian secara kualitatif berdasarkan hasil penilaian kuantitatif. Adapun skor penilaian pada masing-masing aspek terdiri atas tiga kategori penilaian, yaitu:

Kolom A
a) Sesuai = **3**
b) Cukup = **2**
c) Tidak Sesuai = **1**

Kolom B
a) Jelas = **3**
b) Cukup = **2**
c) Tidak Jelas = **1**

Kolom C
a) Bebas = **3**
b) Cukup = **2**
c) Tidak Bebas = **1**

SKALA *ADVERSITY QUOTIENT*

A. Tujuan

Penyusunan skala *Adversity Quotient* dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat kemampuan karyawan di PT. X Surabaya dalam menghadapi, bertahan, dan bangkit dari kesulitan, tantangan, serta tekanan hidup atau pekerjaan. Skala ini dirancang untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan mampu bertahan, bangkit, dan mengambil langkah konstruktif saat menghadapi hambatan atau situasi sulit dalam pekerjaan mereka. Adversity quotient memiliki peran penting dalam menentukan cara individu merespons kesulitan, yang pada akhirnya memengaruhi sikap dan perilaku mereka dalam menghadapi kesulitan. Oleh karena itu, skala ini diharapkan dapat menjadi alat ukur yang valid dan reliabel dalam mengidentifikasi tingkat adversity quotient karyawan serta bagaimana kemampuan mereka dalam mengelola kesulitan dapat berkontribusi terhadap kinerjanya. Hasil pengukuran ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam merancang strategi pengembangan karyawan guna meningkatkan adversity quotient dan kesiapan mereka dalam menghadapi kesulitan di tempat kerja.

B. Teori

Menurut Stolz (2000) *Adversity Quotient* ialah kemampuan seseorang dalam mengamati kesulitan dan mengolah kesulitan tersebut dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga menjadi sebuah tantangan untuk menyelesaikannya. Dengan adanya *adversity quotient* membantu seseorang dalam meningkatkan kemampuannya untuk menghadapi segala rintangan atau tantangan hidup. Stolz (2000) menjelaskan bahwa *adversity quotient* terdiri dari dimensi *CO2RE* yang mana menjadi bagian sikap individu dalam menghadapi permasalahan dan dikatakan dapat menggambarkan *adversity quotient* secara keseluruhan. Dimensi-dimensi *CO2RE* diantaranya:

a) *Control* atau Kendali (C)
Pada dimensi *Control* (C) ini, mengukur seberapa besar atau tinggi rasa untuk mengendalikan suatu situasi yang mana mengakibatkan adanya situasi yang sulit.
b) *Origin* dan *Ownership* (Asal Usul dan Pengakuan) (O2)
Pada dimensi *Origin and Ownership* (02) ini, mengukur bagaimana pemahaman seseorang tentang penyebab kesulitan dan sejauh mana mereka mengakui dampaknya.
c) *Reach* atau Jangkauan (R)
Pada dimensi *Reach* (R) ini, mengukur sejauh mana kesulitan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan seseorang.
d) *Endurance* atau Daya Tahan (E)
Pada dimensi *Endurance* (E) atau daya tahan ini, mengukur seberapa lama individu merasa kesulitan atau masalah akan muncul.

C. Definisi Konseptual *Adversity Quotient*

Menurut Stolz (2000) *Adversity Quotient* ialah kemampuan seseorang dalam mengamati kesulitan dan mengolah kesulitan tersebut dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga menjadi sebuah tantangan untuk menyelesaikannya.

D. Definisi Operasional *Adversity Quotient*

Adversity Quotient diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menghadapi dan mengatasi tantangan atau kesulitan dalam kehidupan.

Dimensi	Indikator	F/Un	Item Pernyataaan	Penulaian Ahli (Expert Judgment)			
				A	B	C	Catatan
Control **(kendali)**	Mampu mengendalikan diri dalam berbagai situasi	F	Saya mampu mengatur emosi meskipun menghadapi kesulitan di tempat kerja	3	3	3	
		F	Saya mampu mengatur emosi meskipun sedang terjadi konflik dengan rekan kerja	3	3	3	
		F	Saya tetap bisa fokus bekerja meskipun banyak pekerjaan lain yang harus diselesaikan	3	3	2	
		F	Saya tetap bisa tenang meskipun memiliki pekerjaan yang berat	3	3	3	
		Un	Saya merasa jengkel ketika ada masalah dengan alat kerja	3	3	3	
Origin **(asal-usul) dan** ***Ownership*** **(pengakuan)**	Memandang asal usul masalah	F	Apabila saya tidak mendapatkan promosi, saya akan berusaha memperbaiki kinerja saya	2	3	3	
		F	Saya akan memperbaiki diri ketika diberi masukan oleh atasan	3	3	3	
		F	Saya sadar bahwa kesulitan menemukan dokumen	3	3	3	
			disebabkan oleh pengelolaan file yang belum tertata rapi				
		F	Saya sadar bahwa masalah dengan rekan kerja sering terjadi karena kurangnya komunikasi yang jelas	3	3	3	
		F	Saya sadar ketidaktelitian saya menyebabkan hasil kerja tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan	2	3	3	
Reach **(jangkauan)**	Sejauh mana kesulitan akan menjangkau bagian-bagian dalam kehidupan seseorang	F	Meskipun mengalami konflik dengan rekan kerja, saya tetap mampu menjaga sikap profesional dalam bekerja	3	3	3	
		F	Saya tetap bisa menikmati waktu luang meskipun sedang mengalami tekanan kerja	3	3	3	
		F	Saya tetap produktif di tempat kerja meskipun memiliki masalah pribadi	3	3	3	
		F	Saya tetap bisa tidur dengan nyenyak meskipun memiliki kesulitan di tempat kerja	3	3	3	
		F	Ketika dirumah, saya mampu menjaga suasana hati tetap ceria	3	3	3	
Endurance **(daya tahan)**	Menganggap bahwa situasi sulit yang dihadapi bersifat sementara	F	Saya dapat beradaptasi meskipun ada perubahan yang terjadi di lingkungan kerja	3	3	3	
		F	Meskipun memiliki masalah di tempat kerja, saya yakin bisa melewatinya	3	3	3	

		F	Saya mampu bertahan meskipun menghadapi tekanan kerja yang berat	3	3	3	
		F	Saya yakin bahwa kesulitan yang saya hadapi di tempat kerja bersifat sementara	3	3	3	
		F	Saya tetap bisa fokus, meskipun sering melakukan kesalahan dalam bekerja	3	3	3	

Keterangan:

F = Favorable

Un = Unfavorable

LEMBAR VALIDASI SKALA

Lembar Validasi Angket Penelitian Pengaruh *Adversity Quotient* terhadap Kinerja Karyawan di PT. X Surabaya

A. Identitas Penilai:

1. Nama Penilai : Ali Syahidin Mubarok
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki
3. Pekerjaan : Dosen
4. Instansi : Fak. Psikologi UIN Malang

B. Pengantar

Lembar ini digunakan untuk memperoleh penilaian dari Bapak/Ibu terhadap skala Kinerja Karyawan. Saya ucapkan terima kasih banyak atas kesediaan Bapak/Ibu menjadi validator dan mengisi lembar validasi ini.

C. Petunjuk Penilaian

Bapak/Ibu diminta untuk memberikan penilaian pada tiap-tiap item pernyataan dalam tabel. Penilaian ini meliputi tiga aspek, yaitu:

a. Kesesuaian item dengan konstruk teoritisnya **(Kolom A)**
b. Kejelasan bahasa dan mudah dipahami subjek penelitian **(Kolom B)**
c. Bebas dari *social desirability* **(Kolom C)**

Pada kolom catatan, Bapak/Ibu penilai diminta memberikan penilaian secara kualitatif berdasarkan hasil penilaian kuantitatif. Adapun skor penilaian pada masing-masing aspek terdiri atas tiga kategori penilaian, yaitu:

Kolom A	**Kolom B**	**Kolom C**
a) Sesuai = **3**	a) Jelas = **3**	a) Bebas = **3**
b) Cukup = **2**	b) Cukup = **2**	b) Cukup = **2**
c) Tidak Sesuai = **1**	c) Tidak Jelas = **1**	c) Tidak Bebas = **1**

SKALA KINERJA KARYAWAN

A. Tujuan

Penyusunan skala kinerja karyawan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana karyawan di PT. X Surabaya mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Skala ini dirancang untuk mengevaluasi aspek-aspek penting dalam kinerja, seperti pencapaian target kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama, serta inisiatif dan tanggung jawab yang ditunjukkan dalam lingkungan kerja. Kinerja karyawan merupakan indikator utama dalam menilai produktivitas dan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, skala ini diharapkan dapat menjadi alat ukur yang valid dan reliabel dalam mengidentifikasi tingkat kinerja karyawan serta memahami faktor-faktor yang memengaruhinya. Hasil pengukuran ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja.

B. Teori

Menurut Mathis & Jackson (2006) kinerja pada dasarnya ialah sesuatu berupa tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Mathis & Jackson (2006) menyatakan bahwa terdapat lima aspek untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

a) Kuantitas
Kuantitas ini pada jumlah dari hasil yang dicapai yang dapat diukur dalam unit ataupun siklus

b) Kualitas
Kualitas berkaitan pada hasil kerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan, di mana kinerja dianggap baik jika produk yang dihasilkan memenuhi standar dan terjamin kualitasnya

c) Ketepatan
Ketepatan berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya dalam bats waktu tertntu atau yang telah ditetapkan.

d) Kehadiran
Kehadiran berkaitan pada tingkat kepercayaan bahwa seorang karyawan akan hadir dan bekerja secara konsisten sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

e) Kemampuan untuk Bekerja Sama
Kemampuan ini berkaitan dengan kapasitas karyawan dalam berkolaborasi dan bersinergi dengan individu lain dalam melakukan penyelesaian tugas dan pekerjaan yang telah diberikan

C. *Definisi* Konseptual Kinerja Karyawan

Menurut Mathis & Jackson (2006) kinerja pada dasarnya ialah sesuatu berupa tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

D. Definisi Operasional Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan diartikan sebagai pengukuran sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, efisien, serta sesuai standar yang ditetapkan.

Dimensi	Indikator	F/Un	Item Pernyataaan	Penilaian Ahli (Expert Judgment)			
				A	B	C	Catatan
Kuantitas	Penetapan target kerja	F	Saya mencicil untuk mengerjakan setiap penugasan agar tidak menumpuk sehingga selesai sesuai target	2	3	3	
		F	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan	3	3	3	
		Un	Saya kesulitan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan	3	3	3	
Kualitas	Kepatuhan terhadap prosedur	F	Saya menggunakan peralatan kerja sesuai prosedur yang berlaku di perusahaan	3	3	3	
		F	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan instruksi yang diberikan	3	3	3	
	Kesempurnaan menyelesaikan tugas	F	Hasil kerja saya selalu memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan	3	3	3	
		F	Saya memeriksa kembali pekerjaan saya untuk memastikan tidak ada kesalahan	2	3	3	
		F	Saya selalu memastikan hasil akhir pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	3	3	3	
Ketepatan	Tepat waktu menyelesaikan tugas	F	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meskipun menghadapi banyak kesulitan	3	3	3	
		F	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan	3	3	3	
		Un	Saya selalu menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan	3	3	3	
Kehadiran	Disiplin kehadiran	F	Saya selalu tiba di tempat kerja tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan	3	3	3	
		F	Saya mengikuti absensi harian sesuai ketentuan perusahaan	3	3	3	
		F	Saya selalu menginformasikan kepada atasan apabila terlambat	3	3	3	
		F	Saya selalu menginformasikan kepada atasan bila berhalangan hadir	3	3	3	
Kemampuan untuk Kerja Sama	Bekerja sama dengan atasan	F	Saya segera melaporkan masalah di lapangan kepada atasan	3	3	3	
		F	Saya bersedia menerima tugas tambahan dari atasan saat dibutuhkan	3	3	3	
		F	Saya meminta instruksi tambahan dari atasan ketika ada kebingungan mengenai tugas	3	3	3	

	Bekerja sama dengan rekan kerja	F	Saya membantu rekan kerja saat mereka membutuhkan bantuan dalam pekerjaan	3	3	3	
		F	Saya menerima saran yang diberikan oleh rekan kerja	3	3	3	
		F	Saya menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja selama bekerja	3	3	3	
		F	Saya mampu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja meskipun berbeda pendapat	3	3	3	
		F	Saya mencari solusi bersama rekan kerja saat ada masalah dalam tim	3	3	3	
		F	Saya bersedia mengambil bagian tugas rekan kerja bila dibutuhkan	3	3	3	

Keterangan:

F = Favorable

Un = Unfavorable

Uji Validasi

Lampiran 4 *Uji Validasi Adversity Quotient*

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.133	-.176	.054	.040	-.019	.081	-.011	-.081	.051	-.019	.173	-.109	.185	-.056	-.031	-.066	-.067	.113	-.208	.064
	Sig. (2-tailed)		.467	.335	.768	.830	.919	.658	.952	.658	.781	.916	.345	.554	.312	.760	.867	.719	.715	.539	.254	.727
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2	Pearson Correlation	.133	1	.292	.084	-.306	.260	.378*	.357*	-.126	.365*	.150	.267	.116	.286	.335	.238	-.118	.150	-.238	.049	.436*
	Sig. (2-tailed)	.467		.105	.648	.088	.150	.033	.045	.492	.040	.413	.139	.526	.113	.061	.189	.519	.412	.189	.791	.013
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X3	Pearson Correlation	-.176	.292	1	.632**	-.145	.270	.190	-.005	.038	.100	-.057	.241	.448*	.258	.273	.292	.083	.358*	-.177	.467**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.335	.105		.000	.427	.135	.298	.978	.837	.585	.756	.183	.010	.154	.131	.105	.651	.044	.333	.007	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X4	Pearson Correlation	.054	.084	.632**	1	-.252	.306	.167	-.180	.083	.168	-.264	.471**	.547**	.441*	.197	.336	.125	.367*	-.168	.206	.630**
	Sig. (2-tailed)	.768	.648	.000		.164	.089	.362	.325	.650	.358	.144	.006	.001	.012	.280	.060	.495	.039	.358	.257	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X5	Pearson Correlation	.040	-.306	-.145	-.252	1	-.186	.054	.007	.270	-.143	-.124	.038	-.283	-.122	-.218	-.306	-.064	-.193	.361*	-.130	-.110
	Sig. (2-tailed)	.830	.088	.427	.164		.309	.769	.968	.135	.435	.498	.836	.117	.504	.230	.088	.727	.290	.043	.480	.548
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X6	Pearson Correlation	-.019	.260	.270	.306	-.186	1	.574**	-.031	.229	.145	.237	.000	.165	.087	.294	.260	.388*	.231	-.029	.053	.504**
	Sig. (2-tailed)	.919	.150	.135	.089	.309		.001	.867	.207	.430	.192	1.000	.368	.637	.103	.150	.028	.203	.875	.772	.003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X7	Pearson Correlation	.081	.378*	.190	.167	.054	.574**	1	.135	.250	.252	.079	.354*	.205	.000	.394*	.126	.188	.456**	.378*	.155	.645**
	Sig. (2-tailed)	.658	.033	.298	.362	.769	.001		.462	.168	.164	.666	.047	.260	1.000	.026	.492	.303	.008	.033	.398	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X8	Pearson Correlation	-.011	.357*	-.005	-.180	.007	-.031	.135	1	.135	.357*	.053	.000	.042	-.102	.226	.085	-.042	-.210	-.085	-.094	.141
	Sig. (2-tailed)	.952	.045	.978	.325	.968	.867	.462		.462	.045	.771	1.000	.822	.579	.214	.644	.819	.248	.644	.609	.440
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X9	Pearson Correlation	-.081	-.126	.038	.083	.270	.229	.250	.135	1	.252	-.079	-.088	.205	-.189	.197	.000	.188	-.092	.252	.000	.267
	Sig. (2-tailed)	.658	.492	.837	.650	.135	.207	.168	.462		.164	.666	.630	.260	.300	.280	1.000	.303	.618	.164	1.000	.139
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X10	Pearson Correlation	.051	.365*	.100	.168	-.143	.145	.252	.357*	.252	1	-.090	.000	.323	.381*	.534**	.111	-.055	.058	-.111	.049	.443*
	Sig. (2-tailed)	.781	.040	.585	.358	.435	.430	.164	.045	.164		.625	1.000	.071	.031	.002	.545	.764	.754	.545	.791	.011
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X11	Pearson Correlation	-.019	.150	-.057	-.264	-.124	.237	.079	.053	-.079	-.090	1	-.280	.008	-.300	.273	.150	-.074	-.138	.090	.227	.043
	Sig. (2-tailed)	.916	.413	.756	.144	.498	.192	.666	.771	.666	.625		.120	.965	.096	.130	.413	.685	.451	.625	.211	.816
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X12	Pearson Correlation	.173	.267	.241	.471**	.038	.000	.354*	.000	-.088	.000	-.280	1	.363*	.200	.139	.178	-.221	.389*	.000	.055	.465**
	Sig. (2-tailed)	.345	.139	.183	.006	.836	1.000	.047	1.000	.630	1.000	.120		.041	.271	.447	.329	.223	.028	1.000	.766	.007
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X13	Pearson Correlation	-.109	.116	.448*	.547**	-.283	.165	.205	.042	.205	.323	.008	.363*	1	.155	.536**	.220	-.006	.329	-.116	.468**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.554	.526	.010	.001	.117	.368	.260	.822	.260	.071	.965	.041		.397	.002	.227	.972	.066	.526	.007	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X14	Pearson Correlation	.185	.286	.258	.441*	-.122	.087	.000	-.102	-.189	.381*	-.300	.200	.155	1	.149	-.095	-.047	-.069	-.381*	-.175	.251
	Sig. (2-tailed)	.312	.113	.154	.012	.504	.637	1.000	.579	.300	.031	.096	.271	.397		.416	.604	.797	.706	.031	.337	.165
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X15	Pearson Correlation	-.056	.335	.273	.197	-.218	.294	.394*	.226	.197	.534**	.273	.139	.536**	.149	1	.335	.179	.226	-.037	.496**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.760	.061	.131	.280	.230	.103	.026	.214	.280	.002	.130	.447	.002	.416		.061	.327	.214	.840	.004	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X16	Pearson Correlation	-.031	.238	.292	.336	-.306	.260	.126	.085	.000	.111	.150	.178	.220	-.095	.335	1	.260	.520**	.016	.361*	.515**
	Sig. (2-tailed)	.867	.189	.105	.060	.088	.150	.492	.644	1.000	.545	.413	.329	.227	.604	.061		.150	.002	.931	.043	.003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X17	Pearson Correlation	-.066	-.118	.083	.125	-.064	.388*	.188	-.042	.188	-.055	-.074	-.221	-.006	-.047	.179	.260	1	.293	.308	-.024	.260
	Sig. (2-tailed)	.719	.519	.651	.495	.727	.028	.303	.819	.303	.764	.685	.223	.972	.797	.327	.150		.104	.087	.895	.151
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X18	Pearson Correlation	-.067	.150	.358*	.367*	-.193	.231	.458**	-.210	-.092	.058	-.138	.389*	.329	-.069	.226	.520**	.293	1	.312	.504**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.715	.412	.044	.039	.290	.203	.008	.248	.618	.754	.451	.028	.066	.706	.214	.002	.104		.082	.003	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X19	Pearson Correlation	.113	-.238	-.177	-.168	.361*	-.029	.378*	-.085	.252	-.111	.090	.000	-.116	-.381*	-.037	.016	.308	.312	1	-.049	.122
	Sig. (2-tailed)	.539	.189	.333	.358	.043	.875	.033	.644	.164	.545	.625	1.000	.526	.031	.840	.931	.087	.082		.791	.505
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X20	Pearson Correlation	-.208	.049	.467**	.206	-.130	.053	.155	-.094	.000	.049	.227	.055	.468**	-.175	.496**	.361*	-.024	.504**	-.049	1	.501**
	Sig. (2-tailed)	.254	.791	.007	.257	.480	.772	.398	.609	1.000	.791	.211	.766	.007	.337	.004	.043	.895	.003	.791		.004
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
TOTAL	Pearson Correlation	.064	.436*	.643**	.630**	-.110	.504**	.645**	.141	.267	.443*	.043	.465**	.640**	.251	.683**	.515**	.260	.606**	.122	.501**	1
	Sig. (2-tailed)	.727	.013	.000	.000	.548	.003	.000	.440	.139	.011	.816	.007	.000	.165	.000	.003	.151	.000	.505	.004	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Lampiran 5 *Uji Validasi Kinerja*

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.234	.092	.331	.378*	.077	.272	.243	.244	.113	.283	-.003	.010	.013	-.064	-.149	.217	.064	-.037	-.086	-.093	-.308	.093	.071	.306
	Sig. (2-tailed)		.197	.617	.064	.033	.674	.132	.180	.178	.537	.116	.986	.958	.943	.729	.416	.233	.729	.842	.640	.613	.086	.612	.698	.088
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y2	Pearson Correlation	.234	1	.171	.429*	.337	.272	.257	.394*	.301	.324	.121	.138	-.030	.223	.356*	.193	.234	-.119	-.069	-.006	.157	.267	.355*	.189	.545**
	Sig. (2-tailed)	.197		.349	.014	.059	.132	.156	.026	.094	.070	.508	.451	.869	.220	.046	.289	.196	.518	.709	.972	.392	.139	.046	.300	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y3	Pearson Correlation	.092	.171	1	.171	.373*	.195	-.015	.054	-.421*	.034	-.333	.131	-.280	-.060	.217	.266	.121	.072	-.083	.078	.020	.059	.092	-.051	.195
	Sig. (2-tailed)	.617	.349		.350	.036	.286	.934	.768	.016	.852	.062	.473	.120	.743	.234	.141	.510	.695	.650	.672	.913	.748	.617	.781	.285
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y4	Pearson Correlation	.331	.429*	.171	1	.663**	.435*	.309	.284	-.004	.055	-.141	-.030	-.232	.123	.197	.107	.506**	.066	.114	-.004	.453**	.004	.063	.043	.431*
	Sig. (2-tailed)	.064	.014	.350		.000	.013	.085	.115	.985	.766	.441	.871	.201	.501	.279	.559	.003	.721	.535	.985	.009	.981	.733	.816	.014
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y5	Pearson Correlation	.378*	.337	.373*	.663**	1	.453**	.341	.210	-.014	.214	-.009	-.013	-.066	.054	.000	.128	.386*	.129	.149	.321	.197	.158	.115	.046	.517**
	Sig. (2-tailed)	.033	.059	.036	.000		.009	.056	.248	.940	.238	.963	.943	.720	.770	1.000	.485	.029	.481	.415	.074	.279	.386	.531	.804	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y6	Pearson Correlation	.077	.272	.195	.435*	.453**	1	.334	.431*	.182	.144	-.173	.116	-.131	-.028	.135	.162	.702**	.135	.389*	.066	.347	.064	.077	.103	.482**
	Sig. (2-tailed)	.674	.132	.286	.013	.009		.061	.014	.319	.432	.342	.528	.475	.879	.462	.374	.000	.462	.028	.722	.052	.726	.674	.573	.005
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y7	Pearson Correlation	.272	.257	-.015	.309	.341	.334	1	.301	.185	-.044	.392*	.195	-.159	.253	.158	-.206	.401*	-.053	.152	.003	.106	-.004	.165	-.134	.427*
	Sig. (2-tailed)	.132	.156	.934	.085	.056	.061		.094	.310	.812	.027	.285	.384	.162	.387	.259	.023	.774	.405	.988	.562	.984	.368	.465	.015
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y8	Pearson Correlation	.243	.394*	.054	.284	.210	.431*	.301	1	.260	.156	.291	-.035	.106	.353*	.313	.235	.311	.188	.181	-.172	.248	.218	.243	.181	.566**
	Sig. (2-tailed)	.180	.026	.768	.115	.248	.014	.094		.150	.394	.106	.850	.565	.048	.081	.195	.083	.303	.322	.345	.171	.231	.180	.321	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y9	Pearson Correlation	.244	.301	-.421*	-.004	-.014	.182	.185	.260	1	.506**	.326	.128	.317	.191	-.054	.180	.236	-.054	.218	-.026	.221	.151	.244	.316	.436*
	Sig. (2-tailed)	.178	.094	.016	.985	.940	.319	.310	.150		.003	.069	.484	.077	.294	.769	.325	.194	.769	.230	.887	.223	.409	.178	.079	.012
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y10	Pearson Correlation	.113	.324	.034	.055	.214	.144	-.044	.156	.506**	1	.059	.234	.358*	.421*	.000	.463**	.234	.119	-.069	.301	.289	.397*	.113	.413*	.555**
	Sig. (2-tailed)	.537	.070	.852	.766	.238	.432	.812	.394	.003		.750	.197	.044	.017	1.000	.008	.196	.518	.709	.094	.109	.025	.537	.019	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y11	Pearson Correlation	.263	.121	-.333	-.141	-.009	-.173	.392*	.291	.326	.059	1	.025	.302	.227	.033	-.115	-.109	-.099	.057	.098	-.085	.308	.149	.130	.327
	Sig. (2-tailed)	.116	.508	.062	.441	.963	.342	.027	.106	.069	.750		.892	.093	.212	.858	.532	.554	.590	.756	.594	.644	.086	.416	.477	.068
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y12	Pearson Correlation	-.003	.138	.131	-.030	-.013	.116	.195	-.035	.128	.234	.025	1	-.054	.264	.152	.255	.245	.152	.088	.216	.179	.059	.100	.176	.372*
	Sig. (2-tailed)	.986	.451	.473	.871	.943	.528	.285	.850	.484	.197	.892		.768	.145	.407	.160	.176	.407	.634	.236	.326	.750	.587	.335	.036
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y13	Pearson Correlation	.010	-.030	-.280	-.232	-.066	-.131	-.159	.106	.317	.358*	.302	-.054	1	.309	.153	.156	-.058	.153	-.030	.052	-.089	.157	.114	.431*	.259
	Sig. (2-tailed)	.958	.869	.120	.201	.720	.475	.384	.565	.077	.044	.093	.768		.085	.402	.395	.752	.402	.873	.776	.629	.391	.535	.014	.153
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y14	Pearson Correlation	.013	.223	-.060	.123	.054	-.028	.253	.353*	.191	.421*	.227	.264	.309	1	.626**	.251	.087	.209	.000	.191	.420*	.213	.013	.258	.550**
	Sig. (2-tailed)	.943	.220	.743	.501	.770	.879	.162	.048	.294	.017	.212	.145	.085		.000	.165	.634	.252	1.000	.294	.017	.241	.943	.153	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y15	Pearson Correlation	-.064	.356*	.217	.197	.000	.135	.158	.313	-.054	.000	.033	.152	.153	.626**	1	.071	.180	.250	.000	-.054	.209	-.068	.064	.059	.385*
	Sig. (2-tailed)	.729	.046	.234	.279	1.000	.462	.387	.081	.769	1.000	.858	.407	.402	.000		.700	.325	.168	1.000	.769	.252	.711	.729	.748	.030
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y16	Pearson Correlation	-.149	.193	.266	.107	.128	.162	-.206	.235	.180	.463**	-.115	.255	.156	.251	.071	1	.208	.213	.286	.302	.409*	.546**	-.005	.649**	.509**
	Sig. (2-tailed)	.416	.289	.141	.559	.485	.374	.259	.195	.325	.008	.532	.160	.395	.165	.700		.253	.243	.112	.093	.020	.001	.980	.000	.003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y17	Pearson Correlation	.217	.234	.121	.599**	.386*	.702**	.401*	.311	.236	.234	-.109	.245	-.058	.087	.180	.208	1	.419*	.449**	-.074	.553**	-.037	.095	.329	.593**
	Sig. (2-tailed)	.233	.196	.510	.003	.029	.000	.023	.083	.194	.196	.554	.176	.752	.634	.325	.253		.017	.010	.686	.001	.842	.604	.066	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y18	Pearson Correlation	.064	-.119	.072	.066	.129	.135	-.053	.188	-.054	.119	-.099	.152	.153	.209	.250	.213	.419*	1	.433*	-.054	.348	-.068	.064	.413*	.351*
	Sig. (2-tailed)	.729	.518	.695	.721	.481	.462	.774	.303	.769	.518	.590	.407	.402	.252	.168	.243	.017		.013	.769	.051	.711	.729	.019	.049
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y19	Pearson Correlation	-.037	-.069	-.083	.114	.149	.389*	.152	.181	.218	-.069	.057	.088	-.030	.000	.000	.286	.449**	.433*	1	.218	.441*	.197	.257	.511**	.422*
	Sig. (2-tailed)	.842	.709	.650	.535	.415	.028	.405	.322	.230	.709	.756	.634	.873	1.000	1.000	.112	.010	.013		.230	.011	.280	.155	.003	.016
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y20	Pearson Correlation	-.086	-.006	.078	-.004	.321	.066	.003	-.172	-.026	.301	.098	.216	.052	.191	-.054	.302	-.074	-.054	.218	1	.101	.504**	-.196	.214	.294
	Sig. (2-tailed)	.640	.972	.672	.985	.074	.722	.988	.345	.887	.094	.594	.236	.776	.294	.769	.093	.686	.769	.230		.581	.003	.283	.241	.103
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y21	Pearson Correlation	-.093	.157	.020	.453**	.197	.347	.106	.248	.221	.289	-.085	.179	-.089	.420*	.209	.409*	.553**	.348	.441*	.101	1	.327	.190	.488**	.566**
	Sig. (2-tailed)	.613	.392	.913	.009	.279	.052	.562	.171	.223	.109	.644	.326	.629	.017	.252	.020	.001	.051	.011	.581		.068	.297	.005	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y22	Pearson Correlation	-.308	.267	.059	.004	.158	.064	-.004	.218	.151	.397*	.308	.059	.157	.213	-.068	.546**	-.037	-.068	.197	.504**	.327	1	.247	.374*	.457**
	Sig. (2-tailed)	.086	.139	.748	.981	.386	.726	.984	.231	.409	.025	.086	.750	.391	.241	.711	.001	.842	.711	.280	.003	.068		.172	.035	.009
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y23	Pearson Correlation	.093	.355*	.092	.063	.115	.077	.165	.243	.244	.113	.149	.100	.114	.013	.064	-.005	.095	.064	.257	-.196	.190	.247	1	.192	.363*
	Sig. (2-tailed)	.612	.046	.617	.733	.531	.674	.368	.180	.178	.537	.416	.587	.535	.943	.729	.980	.604	.729	.155	.283	.297	.172		.294	.041
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y24	Pearson Correlation	.071	.189	-.051	.043	.046	.103	-.134	.181	.316	.413*	.130	.176	.431*	.258	.059	.649**	.329	.413*	.511**	.214	.488**	.374*	.192	1	.588**
	Sig. (2-tailed)	.698	.300	.781	.816	.804	.573	.465	.321	.079	.019	.477	.335	.014	.153	.748	.000	.066	.019	.003	.241	.005	.035	.294		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
TOTAL	Pearson Correlation	.306	.545**	.195	.431*	.517**	.482**	.427*	.566**	.436*	.555**	.327	.372*	.259	.550**	.385*	.509**	.593**	.351*	.422*	.294	.566**	.457**	.363*	.588**	1
	Sig. (2-tailed)	.088	.001	.285	.014	.002	.005	.015	.001	.012	.001	.068	.036	.153	.001	.030	.003	.000	.049	.016	.103	.001	.009	.041	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Lampiran Uji Reliabilitas

Lampiran 6 *Uji Reliabilitas Adversity Quotient*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	12

Lampiran 7 *Uji Reliabilitas Kinerja*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	19

Informed Consent dan Identitas

Lampiran 8 *Informed Consent*

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Perkenalkan saya Siti Jannatul Nur Kholisoh, mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Tujuan saya ingin meminta bantuan bapak/ibu/saudara untuk mengisi angket penelitian ini. Tujuan dari angket ini ialah untuk memperoleh data penelitian dalam penulisan skripsi Fakultas Psikologi. Kami ucapkan terima kasih atas kesediaan anda untuk mengisi angket ini. Semoga bapak/ibu/saudara senantiasa diberikan kemudahan dan dilancarkan segala urusannya.

Hormat saya,

Siti Jannatul Nur Kholisoh

Identitas Diri

***Identitas diri anda akan dijaga kerahasiannya oleh peneliti dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian saja.**

Nama/Inisial :

Jenis Kelamin :

Usia :

Petunjuk Pengisian

Bacalah setiap pernyataan dalam kuesioner ini dengan cermat. Silahkan berikan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi anda dengan memilih salah satu dari empat opsi yang telah disediakan.

1. **Sangat Setuju**
2. **Setuju**
3. **Tidak Setuju**
4. **Sangat Tidak Setuju**

Dalam kuesioner ini tidak ada jawaban benar ataupun salah, silahkan untuk diisi sejujur-jujurnya dan sesuai kondisi anda saat ini

Kuesioner Penelitian

Lampiran 9 *Kuesioner Penelitian Adversity Quotient*

Aitem Pernyataan	Pilihan Jawaban			
	SS	S	TS	STS
Saya mampu mengatur emosi meskipun sedang terjadi konflik dengan rekan kerja				
Saya tetap bisa fokus bekerja meskipun banyak pekerjaan lain yang harus diselesaikan				
Saya tetap bisa tenang meskipun memiliki pekerjaan yang berat				
Apabila saya tidak mendapatkan promosi, saya akan berusaha memperbaiki kinerja saya				
Saya akan memperbaiki diri ketika diberi masukan oleh atasan				
Saya sadar ketidaktelitian saya menyebabkan hasil kerja tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan				
Saya tetap bisa menikmati waktu luang meskipun sedang mengalami tekanan kerja				
Saya tetap produktif di tempat kerja meskipun memiliki masalah pribadi				
Ketika dirumah, saya mampu menjaga suasana hati tetap ceria				
Saya dapat beradaptasi meskipun ada perubahan yang terjadi di lingkungan kerja				
Saya mampu bertahan meskipun menghadapi tekanan kerja yang berat				
Saya tetap bisa fokus, meskipun sering melakukan kesalahan dalam bekerja				

Lampiran 10 *Kuesioner Penelitian Kinerja*

Item Pernyataan	**Pilihan Jawaban**			
	SS	**S**	**TS**	**STS**
Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan				
Saya menggunakan peralatan kerja sesuai prosedur yang berlaku di perusahaan				
Saya mengerjakan tugas sesuai dengan instruksi yang diberikan				
Hasil kerja saya selalu memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan				
Saya memeriksa kembali pekerjaan saya untuk memastikan tidak ada kesalahan				
Saya selalu memastikan hasil akhir pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan				
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meskipun menghadapi banyak kesulitan				
Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan				
Saya selalu tiba di tempat kerja tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan				
Saya selalu menginformasikan kepada atasan apabila terlambat				
Saya selalu menginformasikan kepada atasan bila berhalangan hadir				
Saya segera melaporkan masalah di lapangan kepada atasan				
Saya bersedia menerima tugas tambahan dari atasan saat dibutuhkan				

Saya meminta instruksi tambahan dari atasan ketika ada kebingungan mengenai tugas				
Saya membantu rekan kerja saat mereka membutuhkan bantuan dalam pekerjaan				
Saya menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja selama bekerja				
Saya mampu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja meskipun berbeda pendapat				
Saya mencari solusi bersama rekan kerja saat ada masalah dalam tim				
Saya bersedia mengambil bagian tugas rekan kerja bila dibutuhkan				

Lampiran 11 *Tabulasi Data Adversity Quotient*

Subjek	Aitem Adversity Quotient												TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	36
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	34
4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
5	4	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	2	37
6	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	4	2	34
7	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	38
8	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	41
9	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	41
10	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	41
11	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	37
12	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	41
13	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	41
14	3	3	2	4	4	4	2	4	3	3	4	2	38
15	4	3	4	3	2	3	1	4	3	3	4	3	37
16	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	42
17	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	39
18	4	4	3	3	4	4	3	2	4	2	4	4	41
19	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	45
20	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	44
21	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	43
22	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	42
23	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	42
24	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	40
25	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	41
26	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	42
27	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	42
28	3	3	4	1	4	4	4	3	4	3	3	3	39
29	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	40
30	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	41
31	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	40
32	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	39
33	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	42
34	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	42
35	4	3	3	2	4	4	2	3	3	4	4	3	39
36	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	42
37	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	43
38	1	3	3	2	3	2	1	4	1	1	3	4	28
39	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	43
40	4	4	2	4	4	4	3	4	4	1	4	4	42
41	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	43
42	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	43
43	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	41
44	4	3	3	3	1	4	3	4	4	4	2	4	39
45	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	42
46	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	42
47	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	39

48	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	42
49	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	42
50	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	39
51	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	41
52	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	44
53	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	40
54	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	39
55	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	41
56	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	41
57	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	40
58	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	40
59	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	42
60	3	1	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	34
61	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	41
62	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	42
63	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	41
64	3	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	36
65	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	42
66	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	37
67	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	43
68	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	43
69	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	42
70	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	43
71	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	40
72	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	44
73	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	44
74	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	39
75	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	42
76	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	43
77	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	34
78	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	42
79	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	44
80	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	39
81	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	32
82	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	34

Lampiran 12 *Tabulasi Data Kinerja*

Aitem Kinerja																				
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	T
1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	64
2	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	66
3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	61
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	65
6	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	62
7	3	4	4	4	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	65
8	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	63
9	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	65
10	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	64
11	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
12	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	63
13	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	1	63
14	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	64
15	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	60
16	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	1	68
17	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	66
18	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	63
19	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	66
20	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	1	64
21	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	63
22	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	65
23	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	65
24	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	67
25	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	62
26	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	66
27	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	66
28	4	4	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	61
29	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	63
30	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	67
31	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	1	63
32	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	66
33	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	63
34	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	67
35	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	1	62
36	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	3	63
37	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	62
38	1	3	3	4	1	4	4	1	4	3	4	4	1	3	4	4	1	3	2	54
39	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	65
40	4	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	62
41	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	64
42	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	65
43	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	63
44	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	4	3	3	62
45	2	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	61

46	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	62
47	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	66
48	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	4	4	4	3	57
49	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	3	66
50	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	65
51	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	62
52	2	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	64
53	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	64
54	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	67
55	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	67
56	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	67
57	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	65
58	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	65
59	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	67
60	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	66
61	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	66
62	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	65
63	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	63
64	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	64
65	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	65
66	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	62
67	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	66
68	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	64
69	4	4	3	4	4	3	2	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	65
70	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	66
71	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	67
72	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	66
73	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	66
74	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	65
75	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	69
76	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	67
77	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	68
78	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	65
79	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	66
80	4	3	4	3	2	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	63
81	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	56
82	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57

Lampiran Kategorisasi

Lampiran 13 *Kategorisasi Adversity Quotient*

Kategorisasi	Frekuensi	Persen
Tinggi	7	9%
Rendah	61	74%
Sedang	14	17%

Lampiran 14 *Kategorisasi Kinerja*

Kategorisasi	Frekuensi	Persen
Tinggi	12	15%
Rendah	61	74%
Sedang	9	11%

Lampiran 15 *Kategorisasi Aspek Adversity Quotient*

Aspek	Kategorisasi					
	Rendah	%	Sedang	%	Tinggi	%
Control	8	10%	70	85%	4	5%
Origin & Ownership	17	21%	54	66%	11	13%
Reach	12	15%	65	79%	5	6%
Endurance	8	10%	70	85%	4	5%

Lampiran 16 *Kategorisasi Aspek Kinerja*

Aspek	Kategorisasi					
	Rendah	%	Sedang	%	Tinggi	%
Kuantitas	-	-	77	94%	5	6%
Kualitas	6	7%	58	71%	18	22%
Ketepatan	10	12%	62	76%	10	12%
Kehadiran	5	6%	69	84%	8	10%
Kemampuan untuk Kerja Sama	6	7%	62	76%	14	17%

Lampiran Perbedaan Gender dan Usia

Lampiran 17 *Adversity Quotient Berdasarkan Jenis Kelamin*

Report

AQ

Jenis_Kelamin	Mean	N	Std. Deviation
Laki-laki	39.9286	42	3.34513
Perempuan	40.6250	40	2.99305
Total	40.2683	82	3.17804

Lampiran 18 *Adversity Quotient Berdasarkan Usia*

Report

AQ

Usia	Mean	N	Std. Deviation
Dewasa Awal	40.6901	71	2.65971
Dewasa Pertengahan	37.5455	11	4.78254
Total	40.2683	82	3.17804

Lampiran 19 *Kinerja Berdasarkan Jenis Kelamin*

Report

Kinerja

Usia	Mean	N	Std. Deviation
Dewasa Awal	64.4225	71	2.12241
Dewasa Pertengahan	61.4545	11	4.65540
Total	64.0244	82	2.75760

Lampiran 20 *Kinerja Berdasarkan Usia*

Report

Kinerja

Jenis_Kelamin	Mean	N	Std. Deviation
Laki-laki	64.0476	42	2.74930
Perempuan	64.0000	40	2.80110
Total	64.0244	82	2.75760

Lampiran Uji Asumsi

Lampiran 21 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.84321638
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.079
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 22 Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * AQ	Between Groups	(Combined)	261.548	14	18.682	3.532	.000
		Linearity	156.192	1	156.192	29.528	.000
		Deviation from Linearity	105.356	13	8.104	1.532	.129
	Within Groups		354.403	67	5.290		
	Total		615.951	81			

Lampiran Uji Hipotesis

Lampiran 23 Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	46.429	3.385		13.714	.000
	AQ	.437	.084	.504	5.213	.000

Lampiran 24 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.504[a]	.254	.244	2.397