

PENGARUH *ADVERSITY QUOTIENT* TERHADAP *JOB PERFORMANCES* PADA KARYAWAN PT. GARUDA INDONESIA

Mirna Sari¹
Mia anita Lestari²
Anna Mariani³

Fakultas Psikologi
Universitas Tama Jagakarsa
Jl. Letjen. T.B. Simatupang No.152,
Jakarta 12530, Indonesia.

*e-mail : mirnasari@gmail.com¹, m1afazria@gmail.com²,
annamariani@gmail.com³*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Adversity Quotient* terhadap *Job Performances* pada karyawan PT.Garuda Indonesia. Penelitian dilakukan pada karyawan PT.Garuda Indonesia yang berada pada divisi *Human Resourch Development* dan *Airport Management Office* dengan jumlah sampel 120. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Cluster Sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan Skala *Adversity Quotient* (20 item) dan Skala *Job Performances* (36 item). Metode analisis data menggunakan *Regresi Linier Sederhana*. Hasil analisis data diperoleh nilai *r square* sebesar 0,545 yang berarti bahwa sumbangan efektif dari *Adversity Quotient* terhadap *Job Perfomance* sebesar 54,5 %. Nilai F hitung sebesar 25,485 dengan taraf signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0,05$). Hal tersebut berarti Hipotesis nol (H_0) ditolak dan Hipotesis alternatif (H_a) diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh *Adversity Quotient* terhadap *Job Performances* pada karyawan PT. Garuda Indonesia diterima.

Kata kunci : *adversity quotient, job performance*

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini membuat perusahaan dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi, kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi,

maupun tuntutan pelanggan atau pengguna jasa layanan yang semakin krisis (Sudarmanto, 2009). Kemajuan teknologi muncul dalam berbagai bidang yang salah satunya bidang transportasi,

yaitu munculnya moda transportasi udara seperti pesawat terbang yang membuat kehidupan manusia semakin mudah dan mungkin manusia melakukan lebih banyak aktivitas karena hanya memerlukan waktu tempuh yang lebih singkat daripada menggunakan moda transportasi darat.

Moda transportasi udara atau industri penerbangan menurut R.S. Damardjati dalam bukunya *Istilah - Istilah Dunia Pariwisata* (2001) mengemukakan pengertian “Perusahaan penerbangan adalah perusahaan milik swasta atau pemerintah yang khusus menyelenggarakan pelayanan angkutan udara untuk penumpang umum baik yang berjadwal (*schedule service / regular flight*) maupun yang tidak berjadwal (*non schedule servis*).

Industri penerbangan rentan terhadap ketidakpastian dan resiko tinggi yang berasal dari eksternal maupun internal perusahaan, diantaranya seperti, ketatnya persaingan usaha dan kesiapan SDM. Penerapan MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) yang dimulai tahun 2016 pada industri penerbangan membuat persaingan semakin kompetitif. Persaingan di industri penerbangan ini sudah dirasakan oleh

perusahaan - perusahaan penerbangan domestik, dengan kehadiran perusahaan penerbangan asing yang memasuki wilayah Indonesia ataupun bekerja sama dengan perusahaan penerbangan Indonesia. Kemampuan manajemen mencerminkan kualitas SDM penerbangan asing menjadi faktor yang sangat penting untuk dicermati. Pengalaman manajemen, pendidikan, jam terbang, kedisiplinan dan training yang berkelanjutan menjadikan SDM perusahaan asing cenderung di atas rata-rata kualitas SDM penerbangan Indonesia. www.garudaindonesia.com

Menurut Greer (1995) salah satu hal yang penting dalam suatu instansi adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan dari sebuah instansi, organisasi, maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia bergerak untuk mencapai tujuan instansi.

PT. Garuda Indonesia yang bergerak dibidang jasa pernah berada dalam krisis namun berhasil bertahan dan berkembang menjadi salah satu industri penerbangan terbaik di Indonesia. Kondisi perusahaan

yang tidak stabil menuntut karyawan untuk memiliki *performance* tinggi. *Job performance* (Kinerja) merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 1999). Kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepada individu tersebut. Kinerja (*job performance*) merupakan proses tingkah laku kerja seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya.

Campbell, et all (1999), menyatakan bahwa *performance* sebagai sesuatu yang tampak, individu relevan dengan tujuan organisasi. *Performance* yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya *performance* yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Pernyataan itu dipertegas oleh Hellriegel (2001) bahwa *Performance* yang baik dapat dicapai saat

- 1) tujuan yang diinginkan telah tercapai,
- 2) moderator (kemampuan, komitmen, motivasi) telah tersedia dan
- 3) mediator (petunjuk, usaha, ketekunan, dan strategi) telah dijalankan.

Performances yang tinggi dihasilkan oleh karyawan yang memiliki kemampuan yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Daniel Goleman yang dikutip oleh Stolz (2000), membuktikan bahwa EQ memang lebih penting daripada IQ, karena EQ dapat menunda rasa gembira, berempati, mengendalikan dorongan - dorongan hati, sadar diri, bertahan dan bergaul aktif dengan orang lain. Tetapi kedua unsur ini belum mampu memaksimalkan potensi dan kecakapan individu sepenuhnya, sehingga dibutuhkan AQ untuk melengkapi kinerja yang maksimal tersebut. Stoltz (2000) fungsi utama, visi dan misi organisasi akan berhasil apabila ditunjang dengan para pekerja yang berkualitas dan terampil di bidangnya, serta memiliki *Intelligence Quotient* (IQ), *Emotional Quotient* (EQ), *Spiritual Quotient* (SQ) dan *Adversity Quoetient* (AQ) yang bagus sehingga mampu mengumpulkan segudang prestasi.

Menurut Paul G. Stolz (2000) individu yang memiliki *Adversity Quotient* yang tinggi mampu untuk mengendalikan setiap kesulitan, secara positif mampu mempengaruhi situasi dan cepat bangkit dari kesulitannya, individu merasa perlu untuk memperbaiki setiap kesulitan yang ada tanpa

mempermasalahkan dan menyalahkan siapa yang menyebabkan kesulitan tersebut. Kesulitan yang muncul pada satu aspek kehidupan tidak meluas pada aspek kehidupan yang lain. Individu memandang kesulitan yang ada sebagai situasi yang sifatnya sementara sehingga kesulitan dapat cepat berlalu, serta mampu memandang apa yang ada dibalik tantangan.

Stoltz (2000) *adversity quotient* sebagai kecerdasan seseorang dalam menghadapi rintangan atau kesulitan secara teratur. *Adversity quotient* merupakan ukuran untuk mengetahui respon terhadap tantangan kerja yang dihadapi dengan mengacu pada kemampuan yang dimiliki individu untuk mengatasi tantangan kerja, yang berkaitan dengan teori-teori kepemimpinan dalam dunia kerja.

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

Insurance Company, dibuktikan bahwa orang yang tidak merespon kesulitan dengan baik menjual lebih sedikit, kurang berproduksi dan kinerjanya lebih buruk daripada mereka yang merespon kesulitan dengan baik.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Espanola, R. P. (2016) menyatakan AQ dan kinerja akademik berkorelasi positif dengan satu sama lain. Penelitian Sukardewi, N, Dantes, N, & Natajaya, N. (2013) menyatakan bahwa terdapat kontribusi signifikan *Adversity Quotient* terhadap kinerja guru. Sedangkan Aini, N. (2014) dalam penelitiannya menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan. Motivasi merupakan salah satu faktor pembentuk *Adversity Quotient*. Huijuan, (2009) menyatakan ada korelasi yang positif antara *Adversity Quotient* dengan *performance*. Mulyadi dan Mufita (2006) menyatakan Ada pengaruh yang signifikan anantara *adversity quotient* dan *emotional quotient* terhadap kecemasan menghadapi persaingan kerja. Sehingga dapat diketahui bahwa semakin tinggi tingkat *adversity quotient* dan *emosional quotient* akan mempengaruhi

rendahnya tingkat kecemasan dalam menghadapi dunia kerja.

Fenomena persaingan yang begitu kompetitif seperti yang dipaparkan diatas terjadi pada industri penerbangan, sehingga menuntut setiap industri untuk memberikan yang terbaik supaya bisa bertahan. Berdasarkan *Annual Report* PT. Garuda Indonesia (2016) menunjukkan bahwa secara keseluruhan terjadi penurunan kinerja pada tahun 2016 jika dibandingkan dengan hasil kinerja tahun 2015. Terkait kinerja operasional, jumlah penumpang pada tahun 2016 tidak tercapai sesuai target dikarenakan kondisi persaingan di bisnis penerbangan domestik dan internasional serta pertumbuhan penumpang mengalami pertumbuhan yang melambat ditengah kondisi keuangan yang belum sepenuhnya membaik. Untuk bisa bertahan dan berkembang PT. Garuda Indonesia menuntut para karyawan untuk memberikan *performance* tinggi yang mengacu pada nilai - nilai yang tercantum pada *SINCERITY* (*Synergy, Integrity, Customer Focus, Agility, Safety*), yaitu berkomitmen, menjunjung tinggi etika bisnis, akuntabilitas, dan tanggung jawab social, mendorong terciptanya pengalaman pelanggan yang lebih baik

untuk menghasilkan kesuksesan usaha berjangka panjang, membangun perilaku strategis melalui kemampuan beradaptasi dan tindakan kreatif untuk memperkuat daya tahan Perseroan, menyediakan produk dan layanan berkualitas dengan mengutamakan keamanan dan keselamatan untuk menunjang strategi *sky beyond*. www.garudaindonesia.com.

Tingginya tuntutan perusahaan, adanya tugas tambahan dari *development* diluar *jobdesk*, pekerjaan yang bersifat monoton, lingkungan kerja yang kompetitif, dan kondisi yang penuh dengan tekanan menuntut setiap karyawan untuk berusaha lebih keras supaya dapat memenuhi tuntutan perusahaan. Faktanya belum semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, hal ini terlihat dari terjadi penurunan kinerja yang dinilai berdasarkan *Key Performance Indikator* (KPI) dan *Key Behaviour Indicator* (KBI) yang berlaku pada perusahaan, yaitu masih terdapatnya karyawan yang memiliki kinerja yang rendah mengakibatkan pertukaran karyawan yang cukup tinggi. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangat menentukan arah kehidupan perusahaan, dengan adanya kinerja

karyawan yang rendah tentu saja akan merugikan pihak perusahaan karena target yang ditetapkan tidak tercapai atau dapat tercapai tetapi kurang efektif dan efisien, sehingga karyawan membutuhkan daya juang yang lebih tinggi agar dapat bertahan dan terus berprestasi.

Berdasarkan fenomena dan penelitian yang sudah ada maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih jauh bagaimana pengaruh antara *Adversity Quotient* dengan *Job Performance* pada karyawan di PT. Garuda Indonesia. Selanjutnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Adversity Qoutient* dengan *Job Performance* pada Karyawan Di PT. Garuda Indonesia. Hipotesis penelitian ini adalah ada Pengaruh *Adversity Qoutient* terhadap *Job Performance* pada Karyawan Di PT. Garuda Indonesia.

METODE

Partisipan

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Garuda Indonesia. Sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 120 karyawan PT. Garuda Indonesia pada divisi *Human Capital Development* dan *Airport Management*

Offices yang berstatus pegawai tetap dan lama bekerja minimal satu tahun.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *cluster sampling*. *Cluster sampling* merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan area atau daerah populasi yang dilakukan dengan menggunakan dua tahap, yaitu penentuan sampel daerah dan penentuan sampel individu (Sugiyono, 2009). Sampel daerah dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Garuda Indonesia pada divisi *Human Capital Development* dan *Airport Management Offices* dan sampel individu dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Garuda Indonesia pada divisi *Human Capital Development dan Airport Management Offices* yang berstatus pegawai tetap dan lama bekerja minimal satu tahun.

Desain

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) metode penelitian kuantitatif merupakan suatu metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode penelitian

yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian regresi. Metode regresi sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin meneliti Pengaruh *Adversity Qoutient* terhadap *Job Performance* pada Karyawan Di PT. Garuda Indonesia.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). *Independent Variable* dalam penelitian ini adalah *Adversity Qoutient*, sedangkan *Dependent Variable* dalam penelitian ini adalah *Job Performance*.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala psikologi. Skala psikologi berisi pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan serta disusun dan disebarkan untuk mendapatkan informasi atau keterangan dari sumber data yaitu subyek penelitian (Azwar, 2013). Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *Adversity Qoutient* dan skala *Job Performance*.

Prosedur

Prosedur awal dalam melakukan penelitian adalah mengurus perijinan. Proses perijinan ini dilakukan terhadap pihak - pihak terkait yang nantinya terlibat dalam penelitian. Pertama peneliti meminta surat ijin penelitian dari Sekretariat Universitas Tama Jagakarsa yang ditandatangani oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Tama Jagkarsa dengan Nomor:130/Utama-J / XII / 2016 dan ditujukan kepada Kepala Garuda Indonesia *Training Center* Jakarta Barat. Pada tanggal 06 Februari 2017 didapatkan izin untuk melakukan penelitian pada karyawan darat PT.Garuda Indonesia yang dilakukan mulai bulan Februari sampai selesai, bertempat dikantor pusat Garuda *City Center* Bandara Soekarno-Hatta, Cengkareng, Banten.

Selanjutnya menentukan subjek penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Garuda Indonesia pada divisi *Human Capital Development dan Airport Management Offices* dan sampel individu dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Garuda Indonesia pada divisi *Human Capital Development dan Airport Management Offices* yang

berstatus pegawai tetap dan lama bekerja minimal satu tahun. Sebelum melakukan penelitian perlu disiapkan alat pengumpulan data yang terdiri dari skala *Adversity Quotient* dengan menggunakan teori dari Stoltz (2000) yang di modifikasi dari Mira Ismirani (2011) dengan *coeficients alpha cronbach* sebesar 0,826 dan skala *Job Perfomances* dengan menggunakan teori Mondy, Neo, Premeaux, 1999 (dalam Priansa, 2014).

Setelah melalui uji coba dan pertimbangan, item yang tidak valid dibuang dan ada item yang masih dipertahankan karena pertimbangan mempertahankan atau menaikkan *Alpha Cronbach*. Item-item yang dipertahankan disusun kembali untuk keperluan penelitian dan analisis hasil penelitian kepada subjek yang sebenarnya. Oleh karena itu ditetapkan skala *Adversity Quotient* terdiri dari 20 item dan skala *Job Perfomances* terdiri dari 36 item pernyataan. Jumlah total item untuk penelitian sebanyak 56 item.

Setelah melakukan uji coba pada alat ukur penelitian, peneliti melakukan pengambilan data pada sampel penelitian berjumlah 120 karyawan PT. Garuda

Indonesia pada divisi *Human Capital Development dan Airport Management Offices*. Selama pengambilan data peneliti dibantu staf divisi HRD dan staf divisi CGKARGA dalam menyebarkan alat ukur penelitian. Kemudian setelah data responden dikumpulkan lalu dilakukan analisis data.

Teknik Analisis

Teknik analisa data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik analisa statistik *regression linier* dengan Uji f dan uji t Apabila $p < 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan menerima (H_a) yang artinya ada pengaruh antara variabel IV dan variabel DV sebaliknya apabila $p > 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima, berarti tidak ada pengaruh antara variabel IV dan variabel DV. Semua analisis statistik dilakukan dengan pengelolaan data pada program komputer dengan menggunakan SPSS *for Windows* versi 20.0.

ANALISIS DAN HASIL

Peneliti melakukan pengujian validitas, reliabilitas, uji normalitas, korelasi, dan uji regresi setelah pengambilan data. Skala *Adversity*

Quotient memiliki nilai *Cronbach's Alpha* (α) = 0.807 dengan *corrected item-total correlation* antara 0,302 – 0,933. Sedangkan skala *Job Performances* memiliki *Cronbach's Alpha* nilai (α) = 0.895 dengan *corrected item-total correlation* antara . 0,301 – 0,676. Hal tersebut menunjukkan bahwa item-item yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel.

Sebelum dilakukan pengujian statistik, maka terlebih dahulu dilakukan perumusan hipotesa penelitian, yaitu: Pertama, Hipotesis Nol (H_0) yaitu tidak ada pengaruh *Adversity Quotient* terhadap *Job Performances* pada Karyawan PT. Garuda Indonesia. Hipotesis kedua, Hipotesis Alternatif (H_a) yaitu ada pengaruh *Adversity Quotient* terhadap *Job Performances* pada Karyawan PT. Garuda Indonesia.

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis *regresien linier* dengan bantuan program SPSS 20.00 for windows. Hasil pengujian hipotesa terhadap 90 karyawan PT. Garuda Indonesia pada divisi *Human Capital Development* dan *Airport Management Offices*. Pada penelitian ini diperoleh hasil

uji normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*) variabel *adversity quotient* memiliki $p > 0,05$ yaitu $0,862 > 0,05$ dan variabel *job performances* memiliki $p > 0,05$ yaitu $0,452 > 0,05$ yang berarti bahwa sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, maka selanjutnya, dilakukan uji korelasi (*Pearson's Product Moment*) diperoleh $r = 0,640$ dengan taraf signifikansi 0.000 ($p < 0,05, < 0,01$). Maka hal ini dinyatakan bahwa koefisien korelasi sebesar $0,640$ sangat signifikan sehingga analisis data bisa dilanjutkan dengan metode regresi linier.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh $r^2 = 0,545$ yang berarti bahwa sumbangan efektif dari *Adversity Quotient* dengan *Job Performances* sebesar $54,5\%$ sedangkan sisanya $55,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi. Selanjutnya, dari hasil uji t diperoleh $t = 4,585$, $p = 0.000$ yang berarti signifikan memiliki pengaruh sig sebesar 0.000 yang berarti signifikan memiliki pengaruh antara *adversity quotient* terhadap *job performances*, yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dari hasil penelitian yang telah dilakukan, membentuk rumus $Y = 40,783 + 1,7185X$. Berdasarkan uji f diperoleh $f = 25,485$

dengan $p = 0.000$. karena p value yang diperoleh $< 0,05$ dan $< 0,01$ maka regresi dinyatakan signifikan, sehingga dapat digunakan untuk memprediksi. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sumbangan efektif dimensi IV terhadap DV diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Model summary R

	<i>R Square</i>	<i>R Square Change</i>	<i>Sig.</i>	<i>Presentase</i>
Dimensi R	0,393	0,393	0,000	39,3%
Dimensi R,C	0,502	0,108	0,000	10,8%
Dimensi R,C,E	0,542	0,040	0,005	4 %
Dimensi R,C,E,O	0,585	0,043	0,049	4,3%

Selanjutnya, dilakukan analisis tambahan yaitu pengkategorian tingkat *adversity quotient* dan *job performances*, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Kategorisasi Data Variabel Penelitian

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Jumlah Subjek	Persentas i
<i>adversity quotient</i>	$X \geq 60$	Tinggi	36	40%
	$40 \leq X < 60$	Sedang	54	60%
	$X \leq 40$	Rendah	0	0%
<i>job performances</i>	$X \geq 108$	Tinggi	53	58,9%
	$72 \leq X < 108$	Sedang	37	41,1%
	$X \leq 72$	Rendah	0	0%

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Adversity Quotient* terhadap *Job Performances*. Hasil penelitian mendapatkan F hitung sebesar 25,485 dengan p value 0.000. karena p value yang diperoleh $< 0,05$ dan $< 0,01$ maka regresi dinyatakan signifikan. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *Adversity Quotient* terhadap *Job Performances* pada karyawan PT. Garuda Indonesia. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi *Adversity Quotient*, maka semakin tinggi pula *Job Performances* karyawan. Dengan

demikian hipotesis (Ha) dalam penelitian ini diterima.

Penelitian Sukardewi N, Dantes N, & Natajaya N (2013) menyatakan bahwa terdapat kontribusi signifikan *Adversity Quotient* terhadap kinerja guru. Huijuan (2009) menyatakan ada korelasi yang positif antara *Adversity Quotient* dengan *performance*. Hardwintasari (2017) dalam penelitiannya menyatakan terdapat hubungan yang positif antara *Adversity Quotient* dengan *job performance*. Hal ini dikarenakan karyawan dengan *adversity quotient* yang tinggi dapat menerima perubahan yang terjadi ditempat kerja dan menganggap kesulitan sebagai peluang.

Penelitian tersebut semakin memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu untuk mendapatkan pengaruh yang signifikan dengan arah yang positif *Adversity Quotient* terhadap *Job Performances* pada karyawan PT. Garuda Indonesia. dengan *Adversity Quotient* karyawan mampu untuk mengendalikan setiap kesulitan, secara positif mampu mempengaruhi situasi dan cepat bangkit dari kesulitannya, merasa perlu untuk memperbaiki setiap kesulitan yang ada tanpa

mempermasalahkan dan menyalahkan siapa yang menyebabkan kesulitan tersebut Stoltz (2000). Karyawan dengan AQ lebih tinggi memiliki kekuatan dan bisa melihat peluang sehingga terus meningkatkan kinerja, produktivitas, kreativitas, kesehatan, ketekunan, daya tahan, dan vitalitas yang besar. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Saidah dan Aulia (Hardwintasari, 2017) bahwa karyawan dengan AQ yang tinggi akan mampu mewujudkan sasaran-sasaran kerja yang sudah ditetapkan.

Sasaran kerja akan tercapai apabila karyawan mempunyai *job performances* yang tinggi. *Job performances* yang tinggi akan tercapai apabila karyawan tersebut mempunyai *adversity quotient* yang tinggi. Hal ini didukung oleh Seligmen M (1990), yang menyatakan bahwa orang yang tidak merespon kesulitan dengan baik kurang berproduksi dan kinerjanya lebih buruk daripada orang yang merespon kesulitan dengan baik.

Karyawan yang mempunyai *adversity quotient* akan dapat bertahan dalam menghadapi berbagai kesulitan sampai menemukan jalan keluar, memecahkan berbagai permasalahan, mereduksi

hambatan dan rintangan dengan mengubah cara berpikir dan sikap terhadap kesulitan (Stoltz, 2000). Oleh sebab itu, karyawan yang mampu bertahan dalam menghadapi segala hambatan yang terjadi pada saat bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Besarnya koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,545 yang berarti bahwa sumbangan efektif dari *Adversity Quotient* terhadap *Job Performances* sebesar 54,5% sedangkan sisanya 55,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti saat ini, seperti : motivasi (Aini N 2014), EQ, SQ, IQ (Stoltz, 2000), dan kecerdasan emosi (Reni, Yadi, Susatyo, 2008).

Berdasarkan perhitungan mean hipotetik dan mean empirik pada variabel *adversity quotient* didapatkan mean empirik sebesar 58,45 yang berada pada kategori sedang cenderung mendekati kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa *adversity quotient* karyawan masih cukup dan belum maksimal yang berarti kemampuan karyawan bertahan dalam menghadapi berbagai kesulitan sampai menemukan jalan keluar, memecahkan berbagai permasalahan, mereduksi hambatan dan rintangan dengan mengubah

cara berpikir dan sikap terhadap kesulitan belum maksimal dalam proses pencapaian *job performances* yang baik. Sedangkan pada variabel *job performances* didapatkan mean empirik sebesar 110,05 yang berada pada kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan sudah mampu menjalankan aktivitas yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepada individu tersebut. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan mampu bertahan dalam menghadapi hambatan dalam pekerjaannya. Karyawan juga telah mampu menjalankan aktivitas yang diarahkan kepadanya dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan organisasi kepadanya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa *adversity quotient* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Job performance* dengan nilai signifikansi 0,000. Dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya *adversity quotient* memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap *Job performance* pada karyawan PT. Garuda Indonesia.

Saran

Saran teoritis yang dapat diberikan terkait penelitian ini ialah, Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat diteliti lebih lanjut mengenai factor - faktor lain yang dapat mempengaruhi *job performances* dengan subjek yang berbeda. Dalam penelitian ini sudah diteliti berdasarkan faktor *adversity quotient* tetapi masih ada faktor lain seperti motivasi, kecerdasan emosi, IQ, AQ, dan SQ yang mempengaruhi *job performances*. Dari hasil penelitian ini maka disarankan bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan atau melanjutkan penelitian lebih lanjut hendaknya menggunakan sampel yang berbeda, jumlah populasi yang lebih banyak serta dapat menggunakan variabel lain yang turut mempengaruhi *job performances*.

Sebagai implikasi praktis bagi PT. Garuda Indonesia, Hasil *adversity quotient* karyawan masuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa *adversity quotient* karyawan perlu ditingkatkan khususnya kemampuan *endurances* dan *oringin and ownership* dengan cara

training yang secara langsung akan mempengaruhi terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Bagi karyawan PT. Garuda Indonesia, untuk meningkatkan *job performances* maka karyawan harus meningkatkan *adversity quotient*, khususnya meningkatkan *endurances* (daya tahan) sehingga karyawan mempunyai harapan dan sikap optimis dalam mengatasi kesulitan atau tantangan yang sedang di hadapi dalam menjalankan pekerjaannya dan mempertahankan *reach* (jangkauan) sehingga karyawan tetap bisa mengontrol jangkauan permasalahan dalam hidupnya sehingga karyawan akan lebih berdaya, tidak ada rasa putus asa, dan mampu membedakan hal-hal yang relevan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih peneliti sampaikan kepada Bapak Joni selaku salah satu pimpinan *Airport Management Offices* telah membantu penulis untuk mendapatkan izin penelitian dan pengambilan data. Tidak lupa ucapan terima kasih juga peneliti sampaikan kepada ibu Euis, bapak Mursalin, bapak Fajar, dan ibu Ciselvi Weri yang membantu pengurusan administrasi, memberikan informasi dan pengambilan

data dalam penelitian serta seluruh karyawan PT. Garuda Indonesia pada divisi Human Capital Development dan *Airport Management Offices*.

REFERENSI

- Aini, N. (2012). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Retail Di Bright Surabaya. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Surabaya. Diunduh dari <http://digilib.uinsby.ac.id>
- Amstrong, Mischael. (1999). Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Annoal Report PT. Garuda Indonesia. (2016). Diunduh dari www.garuda-indonesia.com/file/pdf.
- Azwar, S. (2011). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Campbell, et. al. (1999). *Managerial Behaviour, Performances, and Effectiveness*. New York: Mc Graw-Hill Book Co.
- Damardjati, RS. (2001). *Istilah-istilah Dunia Pariwisata*. Jakarta: Pradnya Paramita
- Espanola, RP. (2006). Adversity Quotient dan Kinerja Akademik Pelajar Terpilih dalam Msu Marawi City. Prosiding Jurnal Pendidikan, Psikologi, dan Ilmu Sosial Penelitian. Vol03: Iss01: Pg060.
- Geer, C. R. (1995). *Strategy and Human Resources: General Management Perspective*. New Jersey: Prentice Hall
- Hardwintasari, I. (2007). Hubungan *Adversity Quotient* dan Persepsi terhadap Kompensasi dan Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Mitra di Bali. Skripsi. Universitas Sanata Darma. Yogyakarta.
- Hellrieger, Scloim, and Woodman. (2001). *Organizational Behaviour*. Cincinnati: South-Western College Publishing.
- Hiujan, Z. (2009). *The Adversity Quotient and Academic Performances among College Student at St. Joseph College*. Quenzon City.

Ismirani, M. (2014). Pengaruh Religiulitas dan *Adversity Quotient* terhadap Stres Kerja pada Agen Asuransi Jiwa Bersama Bumiputra 1921. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatulloh. Jakarta.

Kota Amplapura. *e-journal*
Program Pascasarjana
UNDIKSHA.

Mulyadi dan Muftia. (2006). Pengaruh EQ dan AQ terhadap Kecemasan Persaingan Kerja. *Psikodinamika: Jurnal Psikologi dan Keislaman*. Vol 3.No. 1. Januari 2006.

Priansa, D.J. (2014). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: CV. Alfabeta.

Stoltz, P. G. (2000). *Adversity Quotient* Mengubah Hambatan Menjadi Peluang. Jakarta: PT. Gramedia.

Sudarmanto. (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Surkadewi, N., Dantes, N., & Natajaya, N. (2013). Kontribusi *Adversity Quotient* (AQ), Etos Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di