

PENGARUH *ADVERSITY QUOTIENT* DAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Skripsi

Oleh

Diana Ekasari



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2018**

ABSTRACT

EFFECT OF ADVERSITY QUOTIENT AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT BUDI STARCH & SWEETENER TBK LAMPUNG UTARA

By

Diana Ekasari

Developments that are more advanced in the era of globalization as now requires companies have good human resources and qualified to support the achievement of corporate goals. Improved technological progress in this growing era makes every employee must have AQ (Adversity Quotient) is believed to play a role in provides a picture of one's resilience in coping with and overcoming adversity in his life. Employees with differences in characteristics and personality form gk/mdcooperation and communication among employees as well as with consumers. Communication and cooperation is done with the management of emotional intelligence (Emotional Intelligence) is good. The purpose of this study is to determine the effect of Adversity Quotient and Emotional Intelligence on employee performance of PT Budi Starch & Sweetener Tbk North Lampung. This reserach uses Population with total population of 103 respondents. Analyzer in this research use multiple regression with program of SPSS 18.

The results of this study support the proposed hypothesis, namely Adversity Quotient and Emotional Intelligence have a positive and significant effect on employee performance of PT Budi Starch & Sweetener Tbk North Lampung. Suggestions for employees to be able to improve the ability to overcome the problems that occur within the company so as to maximize the performance. Employees also need to improve their emotional intelligence in order to be able to manage and control and manage their emotions well, so can avoid conflict and can improve company performance. Good employee performance can improve companyper formance.

Keywords: Adversity Quotient, Emotional Intelligence, Performance

ABSTRAK

PENGARUH *ADVERSITY QUOTIENT* DAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUDI STARCH & SWEETENER TBK LAMPUNG UTARA

Oleh

Diana Ekasari

Perkembangan yang semakin maju pada era globalisasi seperti sekarang ini menuntut perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan mumpuni guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan.. Peningkatan kemajuan teknologi dalam zaman yang terus berkembang ini membuat setiap karyawan harus memiliki AQ (*Adversity Quotient*) yang dipercaya berperan dalam memberikan gambaran tentang ketahanan seseorang dalam menghadapi dan mengatasi kesulitan dalam hidupnya. Karyawan dengan perbedaan karakteristik dan kepribadian membentuk kerjasama dan komunikasi sesama karyawan maupun dengan konsumen. Komunikasi dan kerjasama dilakukan dengan pengelolaan kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*) yang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Adversity Quotient* dan *Emotional Intelligence* terhadap kinerja karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara. Penelitian ini menggunakan Populasi dengan jumlah populasi 103 responden. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda dengan program SPSS 18.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu *Adversity Quotient* dan *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara. Saran bagi karyawan agar mampu meningkatkan kemampuan dalam mengatasi permasalahan yang terjadi didalam perusahaan sehingga dapat maksimal dalam kinerjanya. Karyawan juga perlu meningkatkan kecerdasan emosionalnya agar mampu mengelola dan mengendalikan serta memanajemen emosi mereka dengan baik, sehingga dapat menghindari konflik dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Kata Kunci : *Adversity Quotient*, *Emotional Intelligence*, Kinerja

PENGARUH *ADVERSITY QUOTIENT* DAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUDI STARCH & SWEETENER TBK LAMPUNG UTARA

Oleh

Diana Ekasari

Skripsi

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar
SARJANA EKONOMI

Pada

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Kerja Praktek : **PENGARUH *ADVERSITY QUOTIENT* DAN
EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT BUDI STARCH &
SWEETENER TBK LAMPUNG UTARA**

Nama Mahasiswa : **DIANA EKASARI**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1411011029**

Jurusan : **Manajemen**

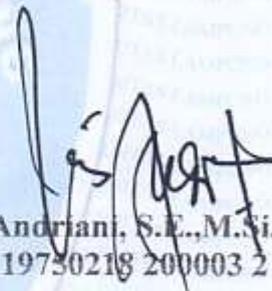
Fakultas : **Ekonomi Dan Bisnis**

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

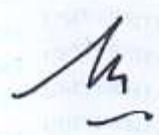


Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A
NIP 19650307 1991 1 001



Lis Andriani, S.E., M.Si.
NIP 19750218 200003 2 001

2. Ketua Jurusan Manajemen



Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si
NIP 19620822 198703 2 002

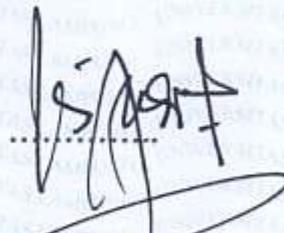
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

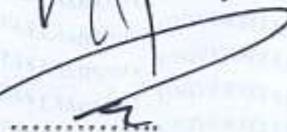
Ketua Penguji : Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A



Sekertaris Penguji : Lis Andriani, S.E., M.Si.



Penguji Utama : Dr. Ribhan, S.E., M.Si.



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S. E., M.Si.
NIP. 19610904 198703 1 011

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 13 Agustus 2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Diana Ekasari

NPM : 1411011029

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh *Adversity Quotient* Dan *Emotional Intelligence* Terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara” adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya, selain itu atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya ini tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 13 Agustus 2018



Diana Ekasari

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Sungkai Selatan, Lampung Utara pada tanggal 07 Agustus 1996, Sebagai anak pertama dari 4 bersaudara, dari pasangan Bapak Imama Agus Waluyo (Alm) dan Ibu Rita Purnama Sari

Pendidikan Taman Kanak-kanak (TK) Hangtuh 4 , diselesaikan tahun 2002, Sekolah Dasar Negeri 1 Wonomarto, diselesaikan pada tahun 2008, Sekolah Menengah Pertama Negeri 6 Kotabumi, diselesaikan pada tahun 2011, dan Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Kotabumi, diselesaikan pada tahun 2014. Tahun 2014, peneliti melanjutkan pendidikannya sebagai mahasiswa S1 Manajemen, Program Studi Manajemen. Peneliti mengikuti program pengabdian kepada masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Pekon Muara Dua, Kecamatan Ulubelu, Kabupaten Tanggamus selama 40 hari.

MOTTO

Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah melainkan orang-orang yang kufur (terhadap karunia Allah).

(Q.S. YUSUF: 87)

Live is not easy but in this world Impossible is nothing

(Diana Ekasari)

*Kiita tak pernah tau do'a dan usaha kita yang mana yang akan diijabah maka
perbanyaklah*

(Diana Ekasari)

*Beraniilah untuk menghadapi kegagalan karena melalui kegagalan kita akan
mendapatkan kesuksesan*

(Yoga Prasetiya Abu Aziz)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil' alamin puji syukur kepada Allah SWT karena atas izin-nya

Terselesaikan karya tulis ilmiah ini. Karya ini saya persembahkan kepada:

BAPAK IMAM AGUS WALUYO (ALM) DAN IBU RITA PURNAMA SARI

ADIK ADI DWI NUGROHO, ADIK EVI TRI MULYASARI, DAN ADIK AHMAD

FAHMI FADHILLAH

Teruntuk kedua orang tua ku, terima kasih karena telah merawatku dan membesarkanku dari kecil hingga sekarang dengan penuh kasih sayang. Terima kasih telah menjadi orang tua yang selalu mewujudkan keinginan putrimu ini. Terima kasih atas segala bentuk pembelajaran hidup yang selalu kalian berikan.

Teruntuk adik-adikku, terima kasih kalian selalu menjadi orang yang selalu memberikan dukungan, perhatian dan canda tawa nya kepada penulis. Terima kasih telah banyak membantu hidupku. Terima kasih telah menjadikanku seorang yang paling beruntung di dunia ini karena memiliki adik seperti kalian.

Almamaterku Tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

SANWACANA

Bismillahirrohmaanirrohmim,

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul:

“Pengaruh *Adversity Quotient* dan *Emotional Intelligence* Terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Strach & Sweetener Tbk Lampung Utara”. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar sarjana ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Dalam penelitian skripsi ini, peneliti memperoleh bantuan, dukungan, bimbingan serta petunjuk dari semua pihak, maka dalam kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. R.R. Erlina, S.E. M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Yuningsih, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Ibu Dr. Mahrinasari, S.E., M.Sc. selaku Pembimbing Akademik yang selalu memberi saran selama proses perkuliahan.
5. Bapak Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A dan Ibu Lis Andriani, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I dan II yang telah memberikan bimbingan, saran, motivasi dan mengajarkan bagaimana cara menyelesaikan penelitian dengan benar.
6. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Penguji Utama dalam ujian skripsi yang telah memberikan masukan dan saran untuk memperbaiki penelitian ini

dengan benar, sehingga skripsi ini menjadi lebih baik, Terimakasih karena telah menjadi sosok bapak yang baik dan banyak membantu serta memberikan dukungan kepada penulis.

7. Seluruh Dosen Pengajar dan Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Bapak dan Ibu Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas lampung yang telah membantu peneliti dalam segala proses administrasi.
8. Kedua orang tuaku tercinta Bapak Imam Agus Waluyo (Alm) dan Ibu Rita Purnama Sari atas dukungan, kasih sayang, pengorbanan, perhatian, cinta kasih, dan doa yang telah diberikan demi kesuksesan peneliti semoga kelak di kemudian hari putrimu ini dapat membahagiakan dan menjadi kebanggaan kalian. Kalian Istimewa.
9. Adik- adikku tercinta Adi Dwi Nugroho, Evi Tri Mulyasari, dan Ahmad Fahmi Fadhillah atas dukungan, kasih sayang, perhatian, cinta kasih, dan doa yang telah diberikan demi kesuksesan peneliti.
10. Kepada Yoga Prasetya Abu Aziz, A.Md. yang terkasih yang telah membantu, memberikan dukungan, serta memberikan kasih sayang kepada penulis.
11. Sahabat terbaikku di kampus Okta Liniya Sakina, Diah Ayu Ratna Sari, Ani Kalista Deviana, dan untuk teman tercinta kami Iis Munawaroh (alm) terimakasih telah memberikan bantuan, dukungan, suka cita, menjadi tempat berkeluh kesah serta menjadi penyemangat dan sahabat terbaik sepanjang perkuliahan ini hingga selamanya semoga kita semua menjadi orang yang sukses dan tetap menjaga silaturahmi.
12. Sahabat - sahabat seperjuangan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fadhillah Indrayani, Maryani, Mba Dian, Ashrofatun, Reva, Tamaria, Zahra, Juliana, Mardathila, Della dan masih banyak lagi yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih untuk 4 tahun yang berharga ini semoga kita bisa terus bersilaturahmi,

13. Teman – teman bimbinganku Kak Ulva Devina, Rendy Vidian, Ismail Yusuf, M. Tegar, Kak Dinda, Eko Setiawan terimakasih atas bantuan, saran, kebersamaan dalam mengerjakan skripsi ini dari awal hingga akhir.
14. Terimakasih untuk Almamater Tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
15. Semua pihak yang telah membantu, memberikan motivasi serta doa kepada peneliti yang tidak dapat disampaikan satu persatu saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua. Aminn YaaRabbal'aalaminn...

Bandar Lampung, 12 Juli 2018

Peneliti

Diana Ekasari

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian	14
II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. <i>Adversity Question</i>	15
1. Pengertian <i>Adversity Question</i>	15
2. Tiga Tingkat Kesulitan	16
3. Dimensi <i>Adversity Question</i>	18
B. <i>Emotional Intelligence</i>	19
1. Pengertian kecerdasan.....	19
2. Pengertian Emosi	20
3. Macam-macam Emosi	20
4. Sumber-sumber Emosi.....	21
5. Teknik Mengelola Emosi.....	22
6. Pengertian <i>Emotional Intelligence</i>	23
7. Indikator <i>Emotional Intelligence</i>	24
C. Kinerja	25
1. Pengertian	25
2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Pencapaian Kinerja.....	25
3. Penilaian Kinerja.....	26
4. Tujuan Penilaian Kinerja	27
5. Indikator Kinerja	28
D. Penelitian Terdahulu.....	29
E. Rerangka Penelitian.....	31
F. Hipotesis	32
III. METODE PENELITIAN	
A. Objek Penelitian.....	33
B. Jenis Penelitian	33

C. Populasi dan Sampel.....	33
D. Sumber Data	34
1. Data Primer	34
2. Data Sekunder	34
E. Definisi Operasional	34
F. Metode Pengumpulan Data.....	36
1. Kuesioner	36
2. Wawancara.....	37
3. Observasi.....	37
4. Studi Kepustakaan	38
G. Uji Instrumen Penelitian	38
1. Uji Validitas	38
2. Uji Reliabilitas	39
3. Uji Normalitas.....	39
H. Alat Analisis Data	40
I. Pengujian Hipotesis	40
J. Uji t Parsial	41
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Distribusi Kuesioner	43
B. Karakteristik Responden	43
1. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	44
2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	44
3. Karakteristik Berdasarkan Jenis Usia	45
4. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan	45
C. Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas	46
1. Uji Validitas	46
2. Uji Reliabilitas	50
3. Uji Normalitas	52
D. Pembahasan.....	53
1. Deskripsi Hasil Penelitian	53
2. Analisis Kuantitatif	68
3. Uji Hipotesis	69
4. Pembahasan.....	71
V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN	
A. Simpulan	80
B. Saran	80
C. Keterbatasan Penelitian	81

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Jumlah Karyawan PT Strach & Sweetener Tbk LU.....	7
1.2 Data usia karyawan PT Strach & Sweetener Tbk LU.....	7
1.3 Penilaian Perilaku Kerja Karyawan PT Strach & Sweetener Tbk LU.....	8
1.4 Tingkat Absensi karyawan PT Strach & Sweetener Tbk LU	10
1.5 <i>Turn Over</i> Karyawan PT Strach & Sweetener Tbk LU	11
1.6 Pendidikan terakhir karyawan PT Strach & Sweetener Tbk LU	12
2.1 Macam-macam Emosi	20
2.2 Penelitian Terdahulu	29
3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran variabel penelitian	35
4.1 Distribusi kuesioner Penelitian	43
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	44
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	45
4.6 Hasil Uji Validitas KMO MSA untuk Variabel <i>Adversity Quotient</i> <i>Emotional Intelligence</i> , dan Kinerja	46
4.7 Hasil Uji Validitas KMO MSA untuk Variabel <i>Adversity Quotient</i> <i>Emotional Intelligence</i> , dan Kinerja setelah <i>item</i> pernyataan yang tidak valid dihapuskan	48
4.8 Koefisien Nilai R <i>Cronbach's Alpha</i>	50
4.9 Hasil Uji Reliabilitas	50
4.10 Uji Normalitas	53
4.11 Persentase Jawaban Responden Tentang Kontrol	54
4.12 Persentase Jawaban Responden Tentang Kepemilikan	55
4.13 Persentase Jawaban Responden Tentang jangkauan	56
4.14 Persentase Jawaban Responden Tentang Ketahanan	57
4.15 Persentase Jawaban Responden Tentang Kesadaran diri	58
4.16 Persentase Jawaban Responden Tentang Ekspresi Emosi	59
4.16 Persentase Jawaban Responden Tentang Kesadaran Terhadap Emosi Orang Lain	59
4.18 Persentase Jawaban Responden Tentang Penalaran Emosi	60
4.19 Persentase Jawaban Responden Tentang Manajemen Emosi Diri	61
4.20 Persentase Jawaban Responden Tentang Manajemen Emosi Orang Lain	62
4.21 Persentase Jawaban Responden Tentang Pengendalian Emosi Diri	63

4.22 Persentase Jawaban Responden Tentang Kinerja Kontekstual (<i>Altruism</i>)	64
4.23 Persentase Jawaban Responden Tentang Kinerja Kontekstual (<i>Conscientiousness</i>)	65
4.24 Persentase Jawaban Responden Tentang Kinerja tugas.....	67
4.25 Uji t Untuk Hipotesi I	69
4.26 Uji t Untuk Hipotesi II	70
4.27 Hasil Uji Nilai Determinasi	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. AQ versus EQ dan IQ	2
2. Tiga Tingkat Kesulitan	16
3. Kerangka Pemikiran	31

I. PENDAHULUAN

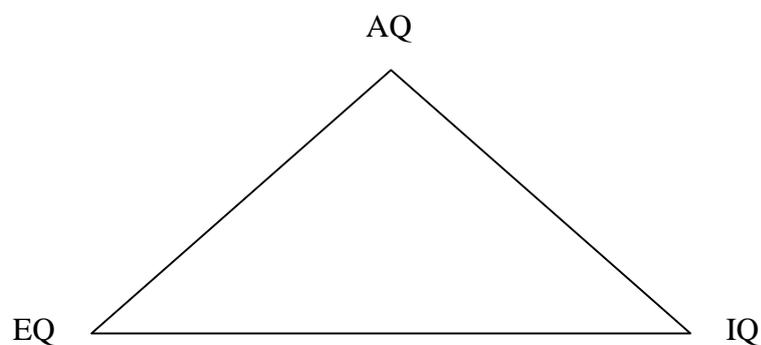
A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah asset penting dalam perusahaan. Keberhasilan perusahaan tidak lepas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut, untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Globalisasi membuat perusahaan saling bersaing sehingga perusahaan harus terus melakukan perubahan dengan meningkatkan teknologi dan kualitas pelayanan, dalam mencapai tujuan perusahaan memerlukan kinerja terbaik dari sumber daya yang perusahaan miliki. Seperti yang dikemukakan oleh Salleh (2005) bahwa kinerja ditentukan oleh individu, organisasi, lingkungan, motivasi, tingkat keterampilan, kecerdasan dan ketanggapan. Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sangat penting dalam suatu perusahaan dan SDM digunakan untuk mengatur perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama saat seperti sekarang ini yaitu saat era perdagangan bebas mulai dimulai, dimana iklim kompetisi yang di hadapi sangat berbeda. Setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetensi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sumber daya manusia di pandang

sebagai aspek penentu karena ditangan merekalah segala inovasi akan dilakukan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan, perusahaan harus memahami bahwa sumber daya yang mereka miliki memiliki IQ (*Intelligence question*) dan EQ (*emotional question*) yang memengaruhi kinerja mereka.

Goleman (1995) dalam Stoltz (2000) menyatakan bahwa banyak orang yang memiliki IQ tinggi menghadapi kegagalan karena tidak memiliki EQ yang baik. Namun, tidak semua orang dapat memanfaatkan IQ dan EQ. Sejumlah orang memiliki IQ yang tinggi serta EQ yang baik namun mereka gagal dalam menunjukkan kemampuannya. Walaupun memiliki IQ serta EQ yang baik, seseorang dapat dengan mudah menyerah jika berhadapan dengan suatu kesulitan. Beberapa mampu bertahan, sementara yang lainnya menyerah ketika menghadapi kesulitan.



Gambar 1. AQ versus EQ dan IQ

Stoltz (2000) menyatakan bahwa selain EQ dan IQ yang berperan dalam kesuksesan seseorang, terdapat satu faktor lagi yang dapat memengaruhi kesuksesan seseorang, yaitu AQ (*Adversity Quotient*). AQ berperan dalam

memberikan gambaran tentang ketahanan seseorang menghadapi dan mengatasi kesulitan dalam hidupnya.

Adversity quotient merupakan sebuah ilmu yang dikembangkan sejak tahun 1997 mengenai kemampuan seseorang menghadapi dan mengatasi kesulitan. Stoltz (2000) menemukan bahwa rasa ketidakberdayaan (AQ rendah) dapat mengurangi kinerja, produktivitas, dan motivasi. AQ dapat mengukur kegigihan, tanggung jawab, harapan, optimisme, dan stres pada seseorang, selain itu AQ juga dapat membuat seseorang mengubah kesulitan menjadi peluang dalam pekerjaan. Stoltz (2000) juga mengungkapkan terdapat empat indikator AQ yaitu, kendali (*control*), kepemilikan (*ownership*), jangkauan (*reach*), dan ketahanan (*endurance*). Oleh karena itu, AQ merupakan salah satu komponen penting dalam kesuksesan seseorang.

Sumber daya manusia yang baik akan membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan melalui kinerja yang mereka capai. Selain dengan kemampuan sumber daya manusia dalam menghadapi dan mengatasi kesulitan sumber daya manusia juga harus mampu mengelola emosi yang mereka miliki. Perbedaan karakteristik dan kepribadian yang dimiliki oleh setiap karyawan membuat karyawan harus mampu menyesuaikan diri agar tidak tertinggal dan dapat terus saling berhubungan, serta berinteraksi dengan pemimpin, dan sesama karyawan. Interaksi tersebut sebagai sarana untuk membentuk kerjasama dan komunikasi antar individu maupun antar tim kerja agar kinerja menjadi lebih efektif.

Kerjasama dan komunikasi dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga kinerja karyawan tetap dapat terlaksana secara efektif. Upaya membentuk sumber daya manusia yang handal dan berkompetensi dalam menghadapi perubahan global ini, tentunya membutuhkan waktu dan proses yang tidak singkat. Proses pembentukan karyawan yang dapat menghadapi perubahan ini sangat membutuhkan kecerdasan emosional dalam pelaksanaan tugas kerja. Beberapa penelitian menyatakan bahwa kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam pelaksanaan kinerja.

Penelitian Suliman dan Al-Shaikh (2006) menyatakan bahwa kecerdasan emosional sangat penting bagi karyawan sehingga kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan harus ditingkatkan terutama digunakan untuk mengurangi konflik, maksudnya peningkatan kecerdasan emosional ini akan membantu karyawan untuk mengelola konflik dengan benar dan mengurangi dampak negatif pada kehidupan dan pekerjaan karyawan tersebut. Robbins dan Judge (2008) juga mengemukakan sebuah penelitian yang memberi penjelasan mengenai keberhasilan dan kegagalan dari presiden Amerika mulai dari Franklin Roosevelt hingga Bill Clinton. Mereka di evaluasi pada enam kualitas yaitu komunikasi, organisasi, keterampilan politik, visi, gaya kognitif, dan kecerdasan emosional. Penemuan menyebutkan bahwa kualitas penting yang membedakan presiden Amerika yang berhasil (seperti Roosevelt, Kennedy, dan Reagan) dari yang tidak berhasil (seperti Johnson, Carter, dan Nixon) adalah kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional menurut Palmer, *et al.* (2009) mengacu pada serangkaian keahlian yang berhubungan dengan cara seseorang mempersepsikan, mengerti dan

mengelola emosinya sendiri dan orang lain. Palmer, *et al.* (2009) mengemukakan terdapat tujuh indikator kecerdasan emosional sebagai berikut : kesadaran emosi diri (*emotional self-awareness/ESA*), ekspresi emosi (*emotional expression/EE*), kesadaran terhadap emosi orang lain (*emotional awareness of others/EAO*), penalaran emosi (*emotional reasoning/ER*), manajemen emosi diri (*emotional self-management/ESM*), manajemen terhadap emosi orang lain (*emotional management of others/EMO*), pengendalian emosi diri (*emotional self-control/ESC*). Kecerdasan emosional pada karyawan yang baik diharapkan dapat menjalankan pekerjaan dengan pengelolaan emosi yang baik dan pengelolaan hubungan antar karyawan yang baik sehingga kerjasama dan komunikasi antar karyawan dapat mewujudkan kreatifitas, inovasi dan kepercayaan diri yang mampu membuat kinerja menjadi maksimal.

Goodman dan Svyantek (1999) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian tujuan dari rencana pekerjaan dan mengorganisir langkah-langkah dalam mencapai tujuan tersebut dengan tenggat waktu yang diberikan. Terdapat dua indikator kinerja menurut Goodman dan Svyantek (1999) yaitu : kinerja kontekstual dan kinerja tugas. Dalam hal ini sumber daya manusia memerlukan *Adversity Quotient* (AQ) untuk membantu mengatasi masalah didalam perusahaan. Kecerdasan emosional yang baik dalam setiap karyawan diharapkan dapat mengelola emosi dan menyadari apa yang dirasakan sehingga mampu membantu karyawan dalam mengatasi hambatan dan mencegah penurunan kinerja perusahaan.

PT Budi Starch & sweetener Tbk, merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang tepung tapioka dan sweetener yang meliputi glukosa, fruktosa, maltodextrin dan sorbitol, PT Budi Starch & Sweetener Tbk, merupakan salah satu perusahaan yang bernaung di bawah kelompok usaha Sungai Budi Group (SBG) yang mengembangkan pabrik secara terintegrasi dari bahan baku yang berbahan dasar singkong. PT Budi Starch & Sweetener Tbk menerapkan konsep lingkungan hijau. PT Budi Starch & Sweetener Tbk didirikan pada tahun 1979 dengan nama PT North Aspac Chemical Industrial Company. Pada tahun 1988, nama PT North Aspac Chemical Industrial Company berubah menjadi PT Budi Acid Jaya dimana pemakaian kata Acid berasal dari nama produk yang dihasilkan oleh Perusahaan yaitu asam sitrat (*Citric Acid*). Pada tahun 1995, Perusahaan melakukan Penawaran Umum Perdana saham-saham Perusahaan kepada publik sehingga nama Perusahaan menjadi PT Budi Acid Jaya Tbk.

Perusahaan melakukan ekspansi secara berkesinambungan di bidang tepung *tapioca* dan *sweetener* yang meliputi *glukosa*, *fruktosa*, *maltodextrin* dan *sorbitol*. Ekspansi di bidang sweetener dilakukan baik langsung di bawah Perusahaan maupun melalui entitas anak perusahaan. Untuk lebih dapat mencerminkan posisi Perusahaan sebagai market leader untuk produk *tapioca starch* dan *sweetener* serta dalam rangka globalisasi perdagangan produk Perusahaan di pasar internasional, maka nama PT Budi Acid Jaya Tbk berubah menjadi PT Budi Starch & Sweetener Tbk. PT Budi Strach & Sweetener Tbk. Di Lampung Utara beralamat di Purwodadi, Gedung Ketapang, Sungkai Selatan, Kabupaten Lampung Utara. Pada tahun 2018 PT Budi Starch & Sweetener Tbk. Lampung Utara memiliki karyawan sebanyak 103.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Budi Starch & Sweetener Lampung Utara

Departemen	Jumlah Karyawan (orang)
<i>Production</i>	45
<i>Quality assurance</i>	5
<i>Quality control</i>	10
<i>Warehouse/packaging</i>	15
<i>Engineering</i>	10
<i>General</i>	3
<i>Accounting</i>	5
<i>Research and decelopment</i>	3
<i>House keeping</i>	7
Total Karyawan	103

Sumber :PT Budi Starch & Sweetener Tbk 2018

Data diatas menunjukkan bahwa jumlah seluruh karyawan dari seluruh departemen adalah 103 orang. Jumlah karyawan dengan persentasi tertinggi ada pada departemen produksi yaitu sebesar 38.09 % sedangkan sisanya tersebar di departemen-departemen lain.

Tabel 1.2 Data Usia Karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara

Umur (tahun)	Karyawan tetap (orang)	Karyawan kontrak	Jumlah (orang)
25	10	35	45
26-30	20	21	41
31-35	15	-	15
36	2	-	2
Total	47	56	103

Sumber :PT Budi Starch & Sweetener Tbk 2018

Tabel 1.2 menunjukkan karyawan yang bekerja pada PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara berada pada usia produktif sehingga seharusnya mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Usia paling banyak terdapat pada usia 25

tahun dimana pada usia tersebut karyawan masih sulit untuk mengendalikan dan memajemen emosi mereka dengan baik. Hal tersebut tentu dapat menurunkan kinerja perusahaan ketika karyawan tidak bisa mengendalikan kecerdasan emosional mereka.

Perilaku karyawan merupakan salah satu hal yang dinilai dalam mengukur kinerja karyawan di PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara berikut data penilaian perilaku kerja PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara.

Tabel 1.3 Penilaian Perilaku Kerja PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara.

No.	Unsur perilaku kerja yang dinilai	Rata-rata presentase nilai	Kategori
1.	Penilaian dasar		
	Penguasaan tugas	80	B
	Kemampuan menyelesaikan tugas	85	A
	Ketelitian	67	C
	Kepedulian dan semangat kerja	75	B
2.	Sikap dan perilaku		
	Kejujuran	80	B
	Pengendalian emosi	60	C
	Hubungan kerja dan kerja sama tim	70	B
	Sopan santun	78	B
	Kerapihan	75	B
	Disiplin	69	C
3.	Loyalitas		
	Dedikasi pada perusahaan	83	B
	Loyalitas pada perusahaan	75	B
	Kepatuhan menjalankan perintah	86	A
	Total rata-rata penilaian	75,61	B

Sumber :PT Budi Starch & Sweetener Tbk 2018

Keterangan:

A = 85-100

B = 70 - 84

C = 55 - 69

D = <55

Tabel 1.3 menunjukkan penilaian perilaku PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara. Perilaku yang masih cenderung rendah adalah ketelitian, pengendalian emosi, dan disiplin. Rata-rata penilaian perilaku karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara adalah B. Tabel 1.3 mengidentifikasi adanya kecenderungan karyawan kurang untuk dapat mengelola kecerdasan emosional yang dapat dilihat dari masih rendahnya pengendalian emosi pada karyawan.

Pengendalian emosional ditentukan ketika perusahaan memberikan sebuah tugas kerja tim yang diberikan terhadap karyawan untuk mengukur seberapa baik karyawan dapat bekerja sama dan memajemen emosi mereka agar dapat mencapai kinerja yang maksimal. Selain melihat kerja sama dan manajemen emosi tugas tersebut juga digunakan untuk mengukur seberapa besar tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang telah diberikan.

Melalui observasi dan wawancara kepada beberapa karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara terdapat identifikasi bahwa *Adversity Quotient* karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk ditemukan beberapa perilaku optimis pada karyawan yang merujuk pada tingkat AQ yang tinggi, tetapi ditemukan juga masih banyak karyawan yang mudah menyerah dan tidak menyukai tantangan pada pekerjaannya seperti target kerja dan jam kerja yang sibuk pada bulan tertentu.

Wawancara dan observasi juga menghasilkan bahwa karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara memiliki beberapa masalah dalam kecerdasan emosional hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang masih sering

bercakap-cakap dan bercanda ketika mereka sedang mengerjakan tugas yang telah diberikan. Kegiatan tersebut dapat menunjukkan kurangnya rasa kesadaran diri atas apa yang dilakukan, seharusnya mereka mengerti tugas karyawan namun ditengah kegiatan kerja justru melakukan hal yang kurang produktif dengan berbincang-bincang tersebut.

Hal tersebut membuat waktu yang di peruntukan untuk bekerja menjadi tidak efektif dan efisien sehingga dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Data yang menunjukkan indikator kinerja karyawan dalam PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara dapat dilihat dari data ketidakhadiran karyawan di bawah ini:

Tabel 1.4 Tingkat absensi karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara Tahun 2018

Bulan	hari kerja (hari)	Jumlah karyawan (orang)	Total hari kerja (hari)	Jumlah ketidak hadiran	Tingkat ketidakhadiran (%)
Agustus	25	99	2475	39	1,57
September	24	103	2472	54	2,18
Oktober	25	101	2525	46	1.82
November	23	101	2323	39	1.67
Desember	25	103	2575	45	1,74
Januari	25	103	2575	43	1,66
Rata-rata					1,77

Sumber : PT Budi Starch & Sweetener Tbk 2018

Besarnya tingkat absensi dihitung berdasarkan rumus : (hasibuan,2001)

$$\text{Persentase ketidakhadiran} = \frac{\text{ketidak hadiran}}{\text{Total Hari Kerja}} \times 100\%$$

Data pada Tabel 1.4 menunjukan persentase tingkat pada PT Budi Strach & Sweetener Tbk per bulan, dalam rentang waktu agustus 2017 – januari 2018 dan memiliki rata-rata tingkat absensi karyawan sebesar 1,77 %. Pada Tabel 1.4 juga dapat dilihat bahwa absensi karyawan mengalami peningkatan pada bulan

September yaitu sebesar 2.18%. Tingkat absensi terendah terjadi pada bulan agustus dengan angka persentase sebesar 1,57% PT Budi Starch & Sweetener Tbk memberikan toleransi absensi karyawan dengan minimal kehadiran 90%. Jika kehadiran karyawan kurang dari yang telah ditentukan perusahaan maka akan berdampak pada bonus yang akan diberikan kepada karyawan pada setiap akhir tahun.

Berikut adalah data *Turn Over* karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara.

Tabel 1.5 *Turn over* karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara

Bulan	Jumlah karyawan masuk (orang)	Jumlah karyawan keluar (orang)
Agustus	0	4
September	4	0
Oktober	0	2
November	0	0
Desember	2	0
Januari	0	0
Total jumlah	6	6

Sumber : PT Budi Starch & Sweetener Tbk 2018

Tabel 1.5 menunjukkan bahwa *Turn Over* masuk dan *Turn Over* keluar PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara berjumlah sama yaitu 6 orang. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan pada perusahaan cukup baik sehingga tidak banyak terjadi *Turn Over* keluar pada PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara

Seiring berkembangnya teknologi, perusahaan harus melakukan perubahan sesuai dengan perkembangan yang ada. Hal ini tentu membutuhkan sumber daya

manusia yang mumpuni dalam perkembangan teknologi. Berikut adalah Data pendidikan terakhir PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara.

Tabel 1.6 Pendidikan terakhir karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara.

Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)
SMA/SMK	57
DIPLOMA	26
SARJANA	20
Total	103

Sumber : PT Budi Starch & Sweetener Tbk 2018

Tabel 1.6 menunjukkan bahwa karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk sebagian besar memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK. Perkembangan teknologi membuat karyawan harus terus belajar menggunakan teknologi yang belum pernah mereka pakai sebelumnya. Ilmu pengetahuan yang terus berkembang juga menuntut mereka untuk mengetahui perkembangan yang terjadi terkait pekerjaan. Sehingga karyawan yang harus mampu menghadapi tantangan perkembangan teknologi tersebut, namun karena ilmu pengetahuan yang terbatas maka membuat beberapa karyawan cukup kesulitan untuk menghadapi hal tersebut.

PT Budi Starch & Sweetener memiliki kinerja karyawan yang sudah cukup baik namun, dalam beberapa hal karyawan masih sulit untuk mengatasi permasalahan yang mereka hadapi. Selain sulit dalam mengatasi beberapa masalah yang timbul karyawan juga sulit untuk mengelola kecerdasan emosional mereka. Sehingga membuat kinerja karyawan menjadi kurang efektif dan efisien.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas maka penulis mencoba melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh *Adversity Quotient* (AQ) Dan *Emotional Intelligence* (EI) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Starch & Sweetener Tbk. Lampung Utara “

B. Rumusan Masalah.

Karyawan merupakan salah satu faktor penentuan kesuksesan sebuah perusahaan, meskipun terdapat banyak perbedaan dan keberagaman karyawan harus tetap mampu bersikap professional. Tabel 1.3 serta hasil observasi dan wawancara dengan karyawan menunjukkan kurangnya kemampuan karyawan dalam pengendalian emosional pada karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara.

Beban tugas yang dimiliki karyawan serta tekanan untuk selalu mampu membuat perusahaan mencapai target, membuat beberapa karyawan mangkir dari pekerjaan hal ini dapat dilihat dari Tabel 1.4 mengenai tingkat absensi karyawan. Menurut Stoltz (2000), karyawan dengan tingkat *adversity quotient* yang tinggi dapat beradaptasi terhadap perubahan dan tantangan serta memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki AQ rendah.

Berdasarkan uraian dan penjelasan latar belakang di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Adversity Quotient* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara ?
2. Apakah *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara ?

C. Tujuan Penelitian.

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Adversity Quotient* terhadap kinerja karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap kinerja karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara.

D. Manfaat Penelitian.

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang juga meneliti mengenai *Adversity Quotient* dan *Emotional Intelligence* terhadap kinerja.
2. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan *Adversity Quotient*, *Emotional Intelligence*, dan kinerja karyawan

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. *Adversity Quotient*

1. Pengertian *Adversity Quotient*

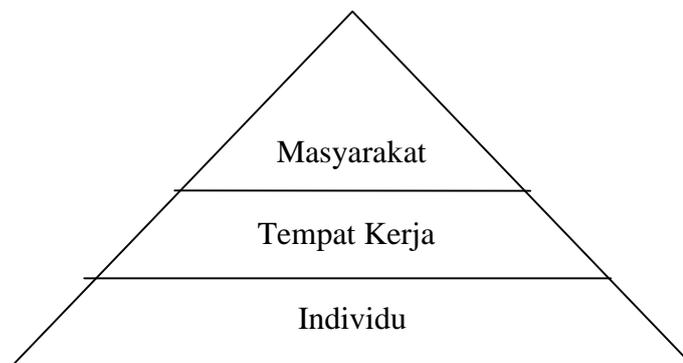
Tantangan dalam pekerjaan adalah hal yang tidak dapat kita hindari, beberapa orang memandangnya sebagai kesulitan dan lainnya memandang hal ini sebagai kesempatan untuk mengembangkan diri. Setiap individu mempunyai daya tahan yang berbeda dalam menanggapi kesulitan yang datang. Beberapa orang tidak dapat bertahan ketika dihadapkan pada masalah yang terus-menerus terjadi. Sebaliknya, orang yang terlihat tidak dapat mengatasi masalah dan lemah justru dapat bertahan menghadapi masalah tersebut. Stoltz (2000) mengungkapkan bahwa *Adversity Quotient* merupakan pengukuran untuk mengetahui respon seseorang terhadap kesulitan. AQ mengukur kecenderungan seseorang dalam mengatasi stres dan masalah.

Saat seseorang menanggapi situasi negatif yang menyebabkan stres dengan cara yang positif maka ia dapat mengubah kesulitan yang datang menjadi peluang dalam hidup. AQ berguna untuk menggambarkan kinerja, motivasi, pemberdayaan, kreatifitas, produktivitas, tingkah laku, dan respon terhadap perubahan. Berdasarkan uraian di tersebut dapat disimpulkan bahwa *Adversity Quotient* adalah kecerdasan yang dimiliki seseorang dalam menghadapi

Kesulitan, kegagalan, hambatan, sekaligus mengubah kesulitan dan kegagalan itu menjadi peluang untuk meraih tujuan dan kesuksesan.

2. Tiga Tingkat Kesulitan

Stoltz (2000) membagi kesulitan menjadi tiga tingkat seperti yang digambarkan dalam Gambar 1, model ini dimulai dari puncak kemudian turun hingga ke bagian individu. Hal ini mencerminkan banyaknya masalah atau kesulitan dimasyarakat, tempat kerja dan kesulitan individu.



Gambar 2. Tiga Tingkat Kesulitan

1. Kesulitan di Masyarakat

Perubahan yang terjadi di masyarakat membuat kita merasa tidak aman untuk berada di masyarakat. Kejahatan seperti pembunuhan, perampokan, pemerkosaan, kekerasan pada anak, dan bunuh diri merupakan contoh kesulitan yang ada di masyarakat. Penurunan nilai moral serta perkembangan teknologi informasi menambah daftar kesulitan dimasyarakat. Anak dan remaja ketagihan bermain internet, televisi dan *gadget* membuat mereka tidak memiliki waktu yang berkualitas dengan keluarga. Lingkungan menjadi tempat yang kurang aman.

Sumber daya alam yang mulai habis, polusi udara, hutan yang gundul, dan pemanasan global merupakan kesulitan yang kita hadapi di masyarakat dan tidak dapat kita kendalikan.

2. Kesulitan di Tempat Kerja

Karyawan harus bisa menghadapi perubahan yang sering terjadi di tempat kerja. Perkembangan teknologi membuat karyawan harus terus belajar menggunakan teknologi yang belum pernah mereka pakai sebelumnya. Ilmu pengetahuan yang terus berkembang juga menuntut mereka untuk mengetahui perkembangan yang terjadi terkait pekerjaan. Terkadang mereka juga harus menghadapi dilema dalam pekerjaan seperti diskriminasi juga pelecehan seksual di tempat kerja.

3. Kesulitan Individu

Kesulitan dimulai pada tingkat masyarakat kemudian ke tingkat tempat kerja dan akhirnya sampai di tingkat individu. Semua kesulitan yang terjadi di masyarakat pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat individu. Lingkungan yang semakin tidak sehat dan penggunaan pestisida pada makanan dapat menyebabkan penyakit seperti kanker, penyakit kulit dan berbagai macam penyakit lainnya pada tingkat individu.

Berbeda dengan kesulitan yang dimulai dari tingkat masyarakat lalu turun hingga tingkat individu, pada gambar satu dapat kita lihat bahwa perubahan berasal dari tingkat individu kemudian memengaruhi tempat kerja dan akhirnya memengaruhi masyarakat. Stoltz (2000) menganalogikan kesulitan yang terjadi dalam hidup menjadi para pendaki gunung. Pembagian ini didasarkan pada respon mereka dalam menghadapi kesulitan yang terjadi dalam hidupnya.

1. Pendaki (*Climbers*)

Pendaki mendeskripsikan tentang orang yang dapat menghadapi kesulitan yang datang bahkan saat mereka terlihat akan gagal, mereka mempunyai kekuatan mental dan fisik untuk bangkit dan memanfaatkan sumber daya yang mereka miliki agar tetap bertahan dan berkembang.

2. Berkemah (*Campers*)

Berbeda dengan para pendaki yang terus melakukan usaha untuk maju, mereka yang berkemah adalah orang yang bertahan sekuat mungkin untuk mempertahankan posisi mereka saat dilanda kesulitan. Mereka tidak melakukan usaha untuk mendapatkan posisi yang lebih baik.

3. Berhenti (*Quitters*)

Sedangkan mereka yang berhenti adalah orang yang mudah menyerah. Mereka membiarkan kesulitan mengendalikan hidup mereka tanpa melakukan usaha apapun. Mereka mengabaikan keinginan untuk berada diposisi yang lebih baik karena tidak dapat mengatasi kesulitan yang datang.

3. Dimensi *Adversity Quotient*

AQ mempunyai empat dimensi yang disingkat dengan CORE yang mendeskripsikan pola respon seseorang terhadap kesulitan, yaitu:

1. Kendali (*Control*)

Dimensi ini menggambarkan kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan mengelola sebuah peristiwa yang menimbulkan kesulitan. Dimensi kendali dapat menentukan keuletan, kegigihan dan ketahanan seseorang. Individu dengan nilai C yang rendah cenderung berpikir:

- Ini di luar kemampuan saya!
- Tidak ada yang bisa saya lakukan sama sekali.

2. Kepemilikan (*Ownership*)

Pada dimensi ini AQ mengukur kemungkinan seseorang akan melakukan sesuatu secara nyata untuk memperbaiki situasi walaupun hal itu bukan tanggung jawabnya. Dimensi kepemilikan ini dapat menggambarkan tanggung jawab seseorang ketika terjadi masalah.

3. Jangkauan (*Reach*)

Dimensi R adalah tingkat kemampuan seseorang untuk mengendalikan agar kesulitan yang terjadi tidak berpengaruh terhadap situasi lain dalam hidupnya. Semakin rendah nilai R, maka semakin besar kemungkinan seseorang menganggap peristiwa buruk sebagai bencana dan dapat berpengaruh pada aktivitas yang lain. Dimensi ini dapat menentukan beban, stres, usaha, dan energi.

4. Ketahanan (*Endurance*)

Dimensi ini mengukur persepsi seseorang tentang lamanya waktu yang diperlukan untuk menahan situasi buruk yang terjadi. Pada dimensi ketahanan, AQ dapat menggambarkan tentang harapan dan optimisme.

B. Emotional Intelligence

1. Pengertian Kecerdasan

Menurut Suyanto dan Jihad (2013), kecerdasan adalah istilah umum yang digunakan untuk menjelaskan sifat pikiran yang mencakup sejumlah kemampuan, seperti kemampuan menalar, merencanakan, memecahkan masalah, berpikir abstrak, memahami gagasan, menggunakan bahasa dan belajar.

2. Pengertian Emosi

Goleman (2002) mendefinisikan emosi merupakan dorongan untuk bertindak, rencana seketika untuk mengatasi masalah yang telah ditanamkan secara berangsur-angsur (evolusi), dan emosi juga sebagai perasaan dan pikiran-pikiran khas, suatu keadaan biologis, dan psikologis serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak. KBBI menjelaskan emosi adalah luapan perasaan yang berkembang dan surut dalam waktu singkat atau keadaan dan reaksi psikologis dan fisiologis seperti kegembiraan, kesedihan, keharuan, dan kecintaan. Sedangkan emosional adalah menyentuh perasaan dan mengharukan.

3. Macam-macam Emosi

Goleman (2002), mengemukakan beberapa macam emosi, yaitu:

Tabel 2.1 Macam-Macam Emosi

Macam-Macam Emosi	Bentuk Emosi
Amarah	Beringas, mengamuk, benci, marah besar, jengkel, kesal hati, terganggu, berang, tersinggung, bermusuhan.
Kesedihan	Pedih, sedih, muram, suram, melankolis, mengasihani diri, kesepian, putus asa dan depresi berat.
Rasa Takut	Cemas, takut, gugup, khawatir, was-was, perasaan takut sekali
Kenikmatan atau Kesenangan	Bahagia, gembira, riang, puas, riang, senang, terhibur, bangga, takjub, terpesona, kegirangan, senang sekali
Cinta	Penerimaan, persahabatan, kepercayaan, kebaikan hati, rasa dekat, bakti, hormat, kasmaran, kasih
Terkejut	Terkesiap, terkejut, takjub, terpana
Jengkel	Hina, jijik, muak, benci, tidak suka
Malu	Malu hati, rasa salah, kesal hati, sesal, hina, aib, dan hati hancur

Sumber: Goleman (2002), diolah oleh penulis.

4. Sumber - sumber Emosi

Menurut Robbins dan Judge (2008) sumber-sumber emosi sebagai berikut :

1. Kepribadian

Kepribadian memberikan kecenderungan kepada orang untuk mengalami suasana hati dan emosi tertentu. Beberapa orang berkecenderungan untuk mengalami emosi apa pun secara lebih intens. Orang-orang seperti itu memiliki intensitas afek (perbedaan individual dalam hal seberapa kuat individu mengalami emosi mereka) yang tinggi.

2. Hari dalam seminggu dan waktu dalam sehari

Orang-orang cenderung berada dalam suasana hati terburuk di awal minggu dan berada dalam suasana hati terbaik di akhir minggu. Orang-orang biasanya berada dalam semangat yang lebih rendah pada awal pagi, seiring hari berlanjut, suasana hati cenderung meningkat dan kemudian menurun pada malam hari.

3. Cuaca

Cuaca memiliki sedikit pengaruh terhadap suasana hati. Seorang ahli menyimpulkan, "Berlawanan dengan pandangan kultur yang ada, data ini menunjukkan bahwa orang-orang tidak melaporkan suasana hati yang lebih baik pada hari yang cerah atau sebaliknya".

4. Stres

Stres memengaruhi emosi dan suasana hati. Tingkat stres dan ketegangan yang menumpuk ditempat kerja dapat memperburuk suasana hati karyawan, sehingga menyebabkan mereka mengalami lebih banyak emosi negatif.

5. Aktivitas sosial

Penelitian mengungkap bahwa aktivitas sosial yang bersifat fisik, informal lebih diasosiasikan secara kuat dengan peningkatan suasana hati yang positif dibandingkan dengan kejadian-kejadian formal.

6. Olahraga

Olahraga dapat membantu individu berada dalam suasana hati yang lebih baik.

7. Usia

Bagi seseorang yang lebih tua, suasana hati positif yang tinggi bertahan lama dan suasana hati yang buruk menghilang dengan lebih cepat. Seiring bertambah tua, individu mengalami lebih sedikit emosi negatif.

8. Gender

Perbedaan antar gender, wanita menunjukkan ekspresi emosional yang lebih besar dibandingkan pria, mereka mengalami emosi secara lebih intens dan mereka menunjukkan ekspresi emosi positif maupun emosi negatif yang lebih sering.

5. Teknik Mengelola Emosi

Menurut Baharudin dalam Mangkunegara (2009) terdapat beberapa teknik mengelola emosi, sebagai berikut :

1. Menggunakan Humor

Humor mampu menghilangkan emosi negatif seperti kesedihan, depresi dan kemarahan. Tertawa sebagai bagian dari humor akan mampu menstimulasi untuk memproduksi *endorphines* (hormon yang membuat bahagia) pada otak. Bila *endorphines* di otak meningkat, maka rasa sakit maupun emosi akan menurun.

2. Mengarahkan Kembali Energi Emosi

Pada saat emosi naik, maka penggunaan energi juga meningkat dan peredaran darah menjadi lebih cepat. Pada saat situasi seperti ini, cara terbaik adalah mengarahkan energi yang sudah timbul tersebut untuk mengerjakan kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan yang menjadi penyebab timbulnya kondisi ini.

3. Mengambil Jeda

Suatu cara untuk mengurangi tekanan emosi dengan mengarahkannya pada kegiatan yang mampu “melupakan” atau mengalihkannya agar emosi menjadi normal, seperti yoga, meditasi, atau beribadah.

6. Pengertian *Emotional Intelligence*

Goleman (2002) mengemukakan kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence*) adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (*to manage our emotional life with intelligence*), menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial. Kecerdasan emosional menurut Salovey dan Mayer (1999) dikatakan melibatkan lebih dari kemampuan dalam memahami, mengasimilasi, mengerti, dan mengelola emosi. Bracket, *et al.* (2004) mengemukakan kecerdasan emosional adalah melibatkan kapasitas untuk melaksanakan penalaran dalam hal emosi, dan kapasitas emosi untuk meningkatkan penalaran sedangkan menurut Palmer, *et al.* (2009) mengacu pada serangkaian keahlian yang berhubungan dengan cara seseorang mempersepsikan, mengerti dan mengelola emosinya sendiri dan orang lain.

7. Indikator *Emotional Intelligence*

Palmer, *et al.* (2009) mengemukakan terdapat tujuh indikator kecerdasan emosional yaitu :

1. Kesadaran emosi diri (*emotional self awareness/ESA*) Indikator ini berhubungan dengan kemampuan seseorang mempersepsikan dan memahami emosinya sendiri.

2. Ekspresi emosi (*emotional expression/EE*)

Indikator ini berhubungan dengan kemampuan seseorang mengekspresikan emosinya dengan efektif.

3. Kesadaran terhadap emosi orang lain/empati (*emotional awareness of others/EAO*)

Indikator ini berhubungan dengan kemampuan seseorang dalam mempersepsikan dan memahami emosi orang lain.

4. Penalaran emosi (*emotional reasoning/ER*)

Indikator ini berhubungan dengan kemampuan seseorang memanfaatkan emosinya untuk mengambil keputusan.

5. Manajemen emosi diri (*emotional self-management/ESM*)

Indikator ini berhubungan dengan kemampuan seseorang dalam mengatur emosinya sendiri dengan efektif.

6. Manajemen terhadap emosi orang lain (*emotional management of others/EMO*)

Indikator ini berhubungan dengan kemampuan seseorang dalam mengatur emosi orang lain dengan efektif.

7. Pengendalian emosi diri (*emotional self-control/ESC*)

Indikator ini berhubungan dengan kemampuan seseorang dalam mengendalikan emosi yang kuat.

Indikator – indikator di atas digunakan untuk mempersepsikan kecerdasan emosional dalam penelitian ini.

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja Pegawai menurut Mangkunegara (2009) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Koopmans *et al.* (2014) mendefinisikan kinerja individu sebagai perilaku atau tindakan yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2007), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu. Goodman dan Svyantek (1999) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian tujuan dari rencana pekerjaan dan mengorganisir langkah-langkah dalam mencapai tujuan tersebut dengan tenggat waktu yang diberikan.

2. Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2009) yang merumuskan bahwa :

$$\textit{Human Performance} = \textit{Ability} \times \textit{Motivation}$$

$$\textit{Motivation} = \textit{Attitude} \times \textit{Situation}$$

$$\textit{Ability} = \textit{Knowledge} \times \textit{Skill}$$

Penjelasan :

1. Faktor Kemampuan

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

2. Faktor Motivasi

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

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Fajar dan Heru (2010) adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan memperoleh atribut, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran yang dikaitkan dengan pekerjaan karyawan. Mangkunegara mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi selain itu untuk menentukan kebutuhan pelatihan secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat

melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

4. Tujuan Penilaian Kinerja

Fajar dan Heru (2007) mengemukakan tujuan penilaian kinerja sebagai berikut :

1. Evaluasi yang menekankan perbandingan antar orang
 - a) Administrasi gaji
 - b) Pengakuan kerja individu
 - c) Identifikasi kinerja yang buruk
 - d) Keputusan promosi
 - e) Keputusan penahanan dan penghentian
 - f) Pemutusan hubungan kerja
2. Pengembangan yang menekankan pada adanya perubahan dalam diri seseorang sepanjang waktu
 - a) Umpan balik kinerja
 - b) Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
 - c) Penentuan transfer dan penugasan
 - d) Identifikasi kebutuhan pelatihan individu
3. Pemeliharaan sistem
 - a) Pengembangan tujuan korporasi dari individu
 - b) Evaluasi pencapaian tujuan oleh individu, tim, dan unit usaha strategis
 - c) Perencanaan sumber daya manusia
 - d) Penentuan kebutuhan pelatihan organisasi
 - e) Pengokohan struktur wewenang
 - f) Identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi

g) Audit sistem sumber daya manusia

4. Dokumentasi

a) Dokumentasi keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia

b) Pemenuhan persyaratan legal manajemen sumber daya manusia

c) Kriteria untuk pengujian validasi

5. Indikator Kinerja

Terdapat dua indikator kinerja menurut Goodman dan Svyantek (1999) yaitu: kinerja kontekstual dan kinerja tugas, yaitu:

1. Kinerja kontekstual (*contextual performance*)

Indikator ini mengacu pada kegiatan seperti kerelaan untuk melaksanakan tindakan yang tidak resmi dari pekerjaan, membantu orang lain, mengikuti aturan organisasi atau prosedur ketika pribadi nyaman, mendukung tujuan organisasi dan bertahan dengan usaha ekstra untuk berhasil menyelesaikan kegiatan tugas seseorang. Kinerja kontekstual terdiri dari dua bagian yaitu :

- *Altruism* yaitu karakteristik individu yang dapat ditunjukkan dengan kerelaan untuk membantu atau mementingkan kepentingan orang lain
- *Conscientiousness* yaitu karakteristik individu yang dapat ditunjukkan dengan pribadi yang teratur, lebih penuh pengendalian diri dan menggunakan kesadaran serta kata hati dalam pelaksanaan kerjanya.

2. Kinerja tugas (*task performance*)

Indikator ini mengacu pada kemampuan dan kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok, mencakup kegiatan yang berkontribusi baik pada pekerjaan, mengelola tanggung jawab, menggunakan keahlian secara menyeluruh dalam pelaksanaan tugas dan menyelesaikan tugas kerja yang diberikan sesuai

dengan *deadline* yang ditetapkan. Indikator – indikator di atas yang digunakan untuk mempersepsikan kinerja dalam penelitian ini.

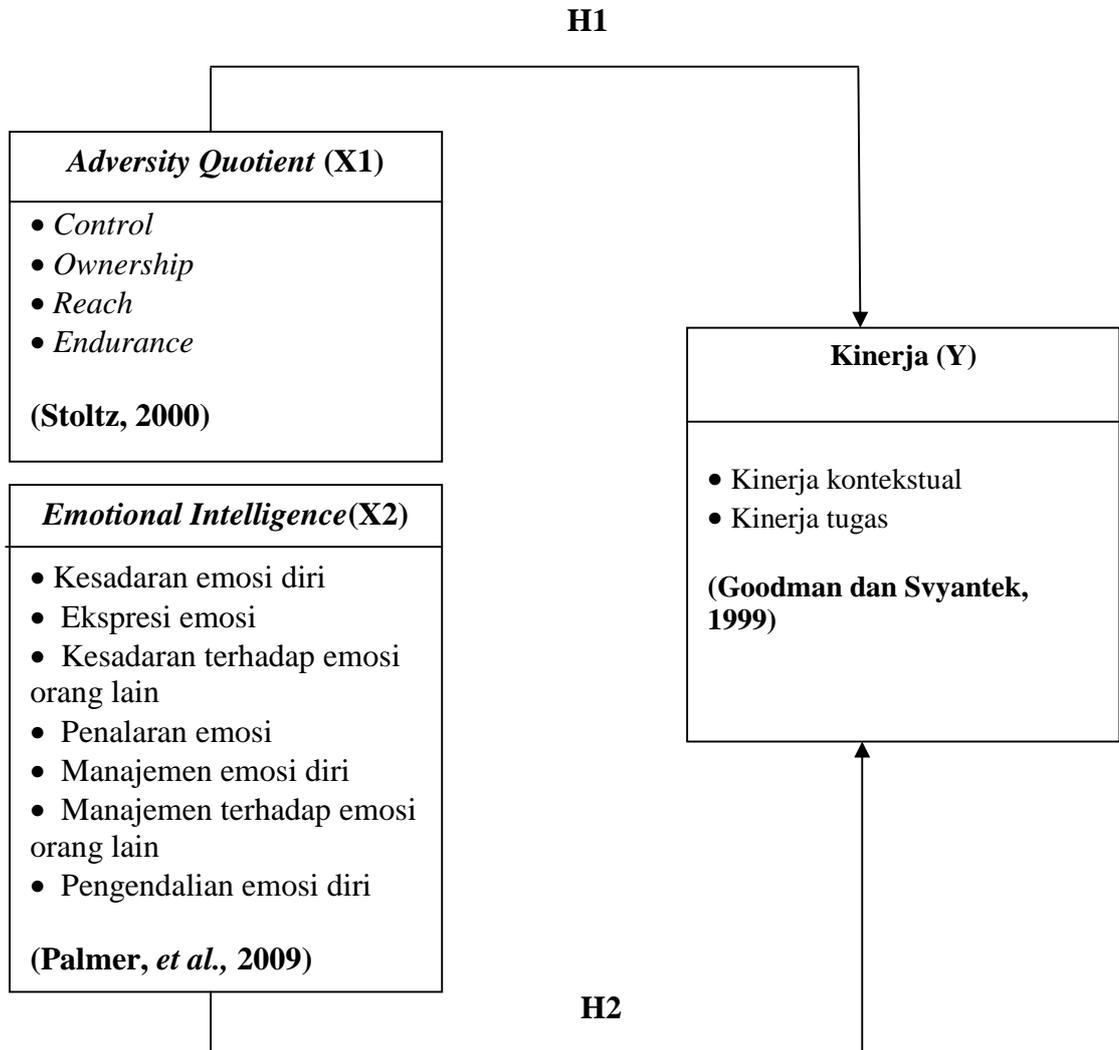
D. Penelitian Terdahulu

2.2 Tabel penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul	Hasil penelitian
1.	Lazaro-Capones (2004)	<i>Adversity Quotient and the Performance Level of Selected Middle Managers of the Different Departements of the City of Manila as Revealed by The 360-Degree Feedback System</i>	Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel demografis seperti usia, status sosial, <i>gender</i> , dan lama bekerja dengan <i>adversity quotient</i> dan kinerja; ada hubungan yang signifikan antara <i>adversity quotient</i> dan penilaian kinerja berdasarkan <i>360-Degree Feedback System</i> .
2.	Chyntia Dwi Sapta (2016)	Pengaruh Narsisme dan <i>Adversity Quotient</i> Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Y Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesis didukung, yang menyatakan bahwa narsisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Y, <i>adversity quotient</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Y serta narsisme dan <i>adversity quotient</i> secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Y.
3.	Benjamin R. Palmer, Con Stough, Richard Harmer, dan Gilles Gignac (2009)	<i>The Genos Emotional Intelligence Inventory: A Measure Designed Specifically for Workplace Applications</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Genos. EI <i>reliable</i> untuk mengukur kecerdasan emosional di lingkungan kerja. Genos EI skor total reliabilitas konsistensi internal menunjukkan tingkat <i>reliable</i> dinilai baik dan <i>reliable</i> untuk mengukur kecerdasan emosional ditempat kerja.
4.	Cisca Dian Vianti (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Narsisme Terhadap	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian mendukung seluruh hipotesis yang menyatakan

		Kinerja Karyawan Pada Pt Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa	bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja, narsisme berpengaruh positif terhadap kinerja serta kecerdasan emosional dan narsisme secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5.	Scott A. Goodman dan Daniel J. Svyantek (1999)	<i>Person–Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter</i>	Sampel penelitian 356 anggota organisasi manufaktur Midwestern Altruisme dan conscientiousness berkorelasi 0,54 (p, 0,01) dalam sampel. Faktor kinerja tugas juga signifikan berkorelasi dengan altruisme (r 5.43, p , 0,01) dan faktor conscientiousness (r 5.36 , p0,01). Hal tersebut menunjukkan bahwa alat ukur kinerja dengan indikator kinerja kontekstual dan kinerja tugas ini dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan.

E. Kerangka Pemikiran



F. Hipotesis.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 = *Adversity Quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara.

H2 = *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara.

III. METODELOGI PENELITIAN

A. Objek Penelitian.

Penelitian ini mengambil sampel karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara yang beralamat di Purwodadi, Gedung Ketapang, Sungkai Selatan, Kabupaten Lampung Utara.

B. Jenis Penelitian.

Menurut Oei (2010), salah satu jenis riset atau penelitian yang penggunaannya disesuaikan dengan informasi yang dicari dalam riset SDM adalah penelitian kausal. Penelitian kausal merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya memberikan hubungan sebab-akibat atau hubungan memengaruhi dan dipengaruhi variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang memengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan memengaruhi dan dipengaruhi.

C. Populasi dan Sampel.

Populasi adalah sekelompok orang, peristiwa, atau hal yang berhubungan dengan hal yang ingin dipelajari oleh peneliti. Populasi adalah semua kemungkinan pengukuran yang perlu diperhatikan (Sugiarto, 2003). Sampel adalah sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu

sehingga diharapkan dapat mewakili populasinya (Sugiarto,2003). Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara yang berjumlah 103.

D. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari lapangan oleh peneliti. Data primer juga disebut data asli atau data baru. Data primer dapat langsung diperoleh dari responden dengan cara pembagian kuesioner (angket penelitian) kepada objek penelitian yang diisi langsung oleh responden (Silaen dan Widiyono, 2013).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian pihak lain (Silaen dan Widiyono, 2013). Data yang didapat dari arsip bagian HRD (*Human Resource Departement*) PT Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara. Sumber informasi lainnya dapat diperoleh dari penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang di teliti.

E. Definisi Operasional

Variabel penelitian yang digunakan adalah:

- a. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *Adversity Quotient* (X_1) yaitu menurut Stoltz (2000) kecerdasan yang dimiliki seseorang dalam menghadapi kesulitan, kegagalan, hambatan, sekaligus mengubah kesulitan dan kegagalan itu menjadi peluang untuk meraih tujuan dan kesuksesan. *Emotional Intelligence* (X_2) yaitu

menurut Palmer, *et al.* (2009) mengacu pada serangkaian keahlian yang berhubungan dengan cara seseorang mempersepsikan, mengerti dan mengelola emosinya sendiri dan orang lain.

b. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja yaitu menurut Goodman dan Svyantek (1999) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian tujuan dari rencana pekerjaan dan mengorganisir langkah-langkah dalam mencapai tujuan tersebut dengan tenggat waktu yang diberikan. Variabel penelitian dan definisi operasional dapat dilihat pada Tabel 8.

Table 3.1 Definsi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian.

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
<i>Adversity quation</i> (X ₁)	AQ adalah kecerdasan yang dimiliki seseorang dalam menghadapi kesulitan, kegagalan, hambatan, sekaligus mengubah kesulitan dan kegagalan itu menjadi peluang untuk meraih tujuan dan kesuksesan. (Stoltz, 2000)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Control</i> • <i>Ownership</i> • <i>Reach</i> • <i>Endurance</i> (Stoltz, 2000)	Skala likert merupakan respon terhadap sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan variabel tertentu untuk melihat
<i>Emotional Intelligence</i> (X ₂)	Kecerdasan emosional adalah mengacu pada serangkaian keahlian yang berhubungan dengan cara seseorang mempersepsikan, mengerti dan mengelola emosinya sendiri dan orang lain (Palmer, <i>et al.</i> , 2009)	<ul style="list-style-type: none"> • Kesadaran emosi diri • ekspresi emosi • kesadaran terhadap emosi orang lain. • penalaran emosi • manajemen emosi diri • manajemen terhadap emosi org lain • pengendalian emosi diri (Palmer, <i>et al.</i> , 2009)	seberapa kuat subyek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada lima skala titik (SS, S, N, TS, STS).

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah pencapaian tujuan dari rencana pekerjaan dan mengorganisir langkah-langkah dalam mencapai tujuan tersebut dengan tenggat waktu yang diberikan. (Goodman dan Svyantek, 1999)	<ul style="list-style-type: none"> • kinerja kontekstual • kinerja tugas (Goodman dan Svyantek, 1999)	
-----------------------------	---	--	--

F. Metode Pengumpulan Data

Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data penelitian, yaitu :

1. Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen penelitian dengan serangkaian daftar pertanyaan yang dibuat untuk mengumpulkan data yang umumnya bersifat kualitatif (Silaen dan Widiyono, 2013). Terdapat tiga bagian kuesioner yang disebarkan kepada responden. Bagian pertama mengadopsi dan mengembangkan *Adversity Response Profile- Quick Take* yang berisi 20 butir pernyataan untuk mengukur tingkat *adversity quotient* seseorang (Lazaro-Capones, 2004). Pengukuran ini dikembangkan oleh Stoltz (2000) dan memiliki *Cronbach alpha* 0.91. Bagian kedua mengadopsi dan mengembangkan *the genos emotional intelligence inventory* atau Genos EI (Palmer, *et al.*, 2009) yang terdiri dari 14 item untuk mengukur kecerdasan emosional karyawan. Bagian ketiga mengadopsi dan mengembangkan *job performance scale* yang terdiri dari 25 item (Goodman dan Svyantek, 1999) untuk mengukur kinerja karyawan.

Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala Likert dengan lima alternatif (Silaen dan Widiyono, 2013) penentuan skornya adalah :

- Jawaban Sangat setuju (SS) diberi skor 5
- Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- Jawaban Netral (N) diberi skor 3
- Jawaban Tidak setuju (TS) diberi skor 2
- Jawaban Sangat tidak setuju (STS) diberi skor

2. Wawancara

Alat pengumpulan data berupa tanya jawab antara pihak pencari informasi dengan sumber informasi yang berlangsung secara lisan (Silaen dan Widiyono, 2013).

a. Wawancara tidak terstruktur

Wawancara tidak terstruktur (*unstructured interview*) adalah wawancara bebas dengan pertanyaan disusun seketika pada saat pewawancara berhadapan dengan informan.

b. Wawancara terstruktur

Wawancara terstruktur (*structured interview*) adalah wawancara yang disusun secara terperinci. Pertanyaan harus sesuai dengan pertanyaan yang sudah dipersiapkan dalam pedoman.

3. Observasi

Observasi menurut Silaen dan Widiyono (2013) kegiatan yang meliputi pemusatan perhatian terhadap suatu objek penelitian dengan menggunakan seluruh indra. Dalam kegiatan ini, dilakukan pencatan yang sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak atau yang dirasakan indra mengenai gejala-gejala yang muncul pada objek penelitian.

4. Studi Kepustakaan

Kegiatan pengumpulan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur, serta publikasi-publikasi lain yang dapat dijadikan sumber penelitian.

G. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur yang menunjukkan tingkat keakuratan atau ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang hendak diukur guna menghasilkan pengukuran yang dapat dipercaya. Instrumen yang dimaksud adalah yaitu jawaban responden atas sejumlah pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner yang disebarakan oleh peneliti. Metode yang digunakan untuk mengukur validitas adalah analisis faktor dan menggunakan rumus pearson product moment :

$$R_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} : nilai validitas

x : skor nilai

$x y$: skor nilai

$y n$: jumlah sampel

Uji validitas diukur melalui kriteria berikut ini :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dikatakan valid, jika sebaliknya maka tidak valid.
- b. Probabilitas (sig) $< 0,05$ maka instrumen dapat dikatakan valid, jika sebaliknya maka tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ketepatan instrumen dalam pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 18 dan menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *Chronbach Alpha* > 0,6 yaitu:

$$R = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \left[\frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2} \right] \right)$$

Keterangan:

R : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$: Jumlah varian butir

σ^2 : Varian total

3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) bahwa uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik adalah salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual.

H. Analisis Data

Data yang didapat dari kuesioner selanjutnya diolah dan dilakukan analisis. Analisis data tersebut ada dua bentuk yaitu deskripsi hasil penelitian dan analisis data kuantitatif.

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil survei merupakan analisis yang dilakukan berdasarkan hasil survey yang digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *adversity quotient* dan *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan PT Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda

I. Pengujian Hipotesis

Secara umum hipotesis dapat diuji dengan dua cara yaitu dengan mencocokkan fakta, atau dengan mempelajari konsistensi logis. Metode pengujian terhadap hipotesis berupa analisis regresi linier berganda serta dilakukan pengujian secara pengujian secara parsial (uji T) .

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *adversity quotient* dan *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan PT Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda:

- $Y = a + b_1 X_1 + e$
- $Y = a + b_2 X_2 + e$

- $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_t$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X1: *Adversity Quotient*

X2: *Emotional Intelligence*

a : Konstanta

b1: koefisien X

b2: koefisien X

e : *error*

J. Uji t (parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

- H0: $b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh *Adversity Quotient* terhadap kinerja karyawan.
- H1: $b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh *Adversity Quotient* terhadap kinerja karyawan.
- H0: $b_2 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap kinerja karyawan.
- H2: $b_2 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap kinerja karyawan.

Dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,05), menggunakan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{\partial b}$$

Keterangan:

b : koefisien regresi variabel independen

∂b : standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (0.05)$, maka hipotesis didukung.
- Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} (0.05)$, maka hipotesis tidak didukung.

Hasil uji t dapat dilihat pada *Output Coefficient* dari hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS.

V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Adversity Quotient* dan *Emotional Intelligence* terhadap kinerja pada karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang di ajukan :

1. *Adversity Quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara.
2. *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara.

B. Saran

Beberapa hal yang dapat menjadi masukan pada penelitian ini berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan, adalah :

1. Karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara sebaiknya dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap diri mereka dalam menghadapi kesulitan yang mereka hadapi serta dapat meningkatkan pertahanan diri mereka dalam menghadapi berbagai permasalahan yang timbul.
2. Karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara sebaiknya dapat meningkatkan rasa empati dalam diri mereka serta dapat meningkatkan pengendalian emosi mereka dengan baik agar dapat

mengendalikan emosi mereka dengan baik serta dapat peka terhadap emosi-emosi mereka, selain itu agar mereka juga dapat menghindari berbagai macam konflik dalam perusahaan yang disebabkan oleh emosi dalam diri mereka.

3. PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara sebaiknya dapat meningkatkan kualitas karyawan agar mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini tentunya terdapat keterbatasan yang dialami oleh penulis, namun diharapkan keterbatasan ini tidak mengurangi manfaat yang ingin dicapai. Keterbatasan tersebut antara lain:

1. Adanya keterbatasan penelitian menggunakan metode kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan responden tidak menunjukkan keadaan sebenarnya.
2. Responden dalam penelitian ini dibatasi dalam lingkup kecil yaitu hanya karyawan di PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas ukuran sampel pada seluruh karyawan di berbagai perusahaan yang ada di Indonesia.

Daftar Pustaka

- Arikunto S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Befort, N., dan Hattrup, K. 2003. Valuing Task and Contextual Performance: Experience, Job Roles, and Ratings of the Importance of Job Behaviors. *Applied H.R.M. Research*, Volume 8, Number 1. Page 17- 32.
- Brackett, Marc A., Mayer, John D., dan Warner, Rebecca M. 2004. Emotional Intelligence and Its Relation To Everyday Behavior . *Journal of Personality and Individual Differences*. 36 : 1387–1402.
- Crampton, S. M. dan Hodge, J. W. 2009. Generation Y: Uncharted Territory. *Journal of business and Economics Research*. 7: 4, 1-6.
- Fajar, Siti Al dan Heru, Tri. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. BP- Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel., 2002. *Kecerdasan Emosional : Mengapa EQ Lebih Penting Daripada IQ*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goodman, dan Svyantek, 1999. Person–Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan sembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hair, J.F., et al. 2010. *Multivariate data analysis*. New Jersey : Pearson Education Inc.
- Kasali, R. 2015. Strawberry Generation by Rhenald Kasali. *Online*. Tersedia: <http://aiesec.or.id/category/cultural-understanding/>. diakses pada 26 Februari 2018.

- Kilber, J., Barclay, A., dan Ohmer, D. 2015. Seven Tips for Managing Generation Y. *Journal of Management Policy and Practice*. 15: 4, 80-91.
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Vet, H.C.W. de, Beek, A.J. van der. 2014. Construct Validity of Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 56(3), Pp. 331-337
- Lazaro-Capones, A. R. 2004. *Adversity Quotient and the Performance Level of Selected Middle Managers of the Different Departments of the City of Manila as Revealed by The 360-Degree Feedback System*. Paper presented at Workshop for Prospective Scholars, International Industrial Relations Association, 5th Asian Regional Congress, Seoul, Korea.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, A.A. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : RefikaAditama.
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Mayer, John D., Caruso, David R., dan Salovey Peter. 2000. Emotional Intelligence Meets Traditionl Standards for an Intelligence. *Intelligence*. 27: 267-298
- Palmer, B. R., Stough, C., Harmer, R., & Gignac, G.E. (2009). Genos Emotional Intelligence Inventory. In C. Stough, D. Saklofske, & J. Parker (Ed.), *Assessing Emotional Intelligence: Theory, Research & Applications* (pp. 103-118). New York: Springer.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12, Buku 1. Jakarta: SalembaEmpat.
- Salleh, Abdul Rahman. 2005. *Pedoman Pengukuran Kinerja Tinggi Perpustakaan Perguruan Tinggi*. Jakarta : Forum Perpustakaan Tinggi Indonesia
- Sapta, Chyntia Dwi. 2016. *Pengaruh Narsismedan Adversity Quotient Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Y Karyawan Pt Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa*. Lampung : Universitas Lampung.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2010. *Research Methods For Bussiness*. Edisi Kelima. Wiley Publication.
- Silaen, Sofar dan Widiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: In Media

- Stoltz, Paul G. 2000. *Adversity Quotient: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Jakarta: Grasindo.
- Sugiarto. 2003. *Teknik Sampling*. Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Suliman, Abubakar M. dan Al-Shaikh, Fuad N. 2006. Emotional Intelligence at Work :Links to Conflict and innovation. vol. 29, no.2, pp 208-220
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Suyanto dan Jihad, Asep. 2013. *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global* . Jakarta : Esensi Erlangga Group.
- Vianti, Cisca Dian.2016. Pengaruh Kecerdasan EmosionalDan Narsisme Terhadap Kinerja KaryawanPada Pt Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa. Lampung :Universitas Lampung.