

**PENGARUH KECERDASAN ADVERSITAS, EFIKASI DIRI,  
DAN KECEDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN**

**(Studi Pada PT Bandar Trisula Bandar Lampung)**

**(SKRIPSI)**

Oleh

**FERDY ABHIASA PRADANA**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2021**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KECERDASAN ADVERSITAS, EFIKASI DIRI DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT Bandar Trisula Bandar Lampung)**

**Oleh**

**Ferdy Abhiasa Pradana**

Kecerdasan adversitas, Efikasi diri dan kecerdasan emosional mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kecerdasan adversitas berguna untuk mengukur sejauh mana individu mampu bertahan dalam menghadapi suatu masalah yang terjadi terhadap dirinya. Efikasi diri merupakan keyakinan pada diri sendiri tentang bagaimana mereka yakin dapat menyelesaikan tugas ataupun menghadapi suatu kesulitan yang terjadi dan mengubah kesulitan tersebut menjadi sebuah peluang. Kemudian kecerdasan emosional merupakan cara mengendalikan emosi dengan baik sehingga bisa terjalin hubungan yang harmonis antar sesama karyawan di tempat kerja yang membuat kinerja menjadi maksimal sehingga tujuan organisasi bisa tercapai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan adversitas, efikasi diri, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Bandar Trisula Bandar Lampung. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert, yang disebar terhadap 124 responden karyawan PT Bandar Trisula Bandar Lampung. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan program SPSS 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan adversitas, efikasi diri, dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Kecerdasan Adversitas, Efikasi Diri, Kecerdasan Emosional, Kinerja**

## **ABSTRACT**

### **EFFECT OF ADVERSITY QUOTIENT, SELF EFFICACY, AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Study On PT Bandar Trisula Bandar Lampung)**

**By**

**Ferdy Abhiasa Pradana**

Adversity quotient, self-efficacy and emotional intelligence have an important role in achieving organizational goals. Adversity quotient is the way for measuring the extent to which individuals are able to survive in the face of a problem that occurs to them. Self-efficacy is a belief in themselves about how confident they can complete a task in the face of a difficulty that occurs and that difficulty becomes an opportunity. And emotional intelligence is a way to control emotions well so that a harmonious relationship can be established between fellow employees in the workplace that makes performance maximized so that organizational goals can be achieved.

This study aims to determine the effect of adversity quotient, self-efficacy, and emotional intelligence on the performance PT Bandar Trisula Bandar Lampung employees. The data collection method used a questionnaire with a Likert scale, which was distributed to 124 respondents of PT Bandar Trisula Bandar Lampung employees. The analysis tools in this research used multiple linear regression with program of SPSS 25. The result of this study showed that the variables of adversity quotient, self-efficacy and emotional intelligence have a positive and significant impact on employee performance.

**Keywords: Adversity Quotient, Self-efficacy, Emotional Intelligence, Performance**

**PENGARUH KECERDASAN ADVERSITAS, EFIKASI DIRI, DAN  
KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada PT Bandar Trisula Bandar Lampung)**

**Oleh  
Ferdy Abhiasa Pradana**

**Skripsi  
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
SARJANA MANAJEMEN**

**Pada**

**Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnsi Universitas Lampung**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2021**

Judul Skripsi : **PENGARUH KECERDASAN ADVERSITAS,  
EFIKASI DIRI, DAN KECERDASAN  
EMOSIONAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN (Studi Pada PT Bandar Trisula  
Bandar Lampung)**


Nama Mahasiswa : **Ferdy Abhiasa Pradana**


Nomor Poko Mahasiswa : **1741011008**

Jurusan : **Manajemen**

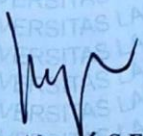
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



  
**Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si**  
NIP. 19761110 200012 1 001

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

**2. Ketua Jurusan Manajemen**

  
**Aripin Ahmad, S.E., M.Si.**  
NIP. 19600105 198603 1 005

**MENGESAHKAN**

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si.**

Sekretaris : **Lis Andriani Hr, S.E., M.Si.**

Penguji Utama : **Yuningsih, S.E., M.M.**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**Dr. Nurobi, S.E., M.Si.**

NIP. 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **16 November 2021**



Handwritten signatures of the members of the examination team, with dotted lines indicating the corresponding names listed to the left.

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Ferdy Abhiasa Pradana**  
Nomor Pokok Mahasiswa : **1741011008**  
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Kecerdasan Adversitas, Efikasi Diri,  
dan Kecerasan Emosional Terhadap Kinerja  
Karyawan (Studi Pada PT Bandar Trisula Bandar  
Lampung)**

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri, dan dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan dari orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari peneliti lain tanpa pengakuan peneliti aslinya.  
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 20 Agustus 2021

Penulis,



**Ferdy Abhiasa Pradana**  
**NPM. 1741011008**

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung, pada 28 Desember 1999 merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Sidhi Abdillah, S.E serta Ibu Komariah. Pada tahun 2005 penulis menyelesaikan pendidikan taman kanak – kanak di TK KURNIA Bandar Lampung, kemudian pada tahun 2011 penulis lulus dari Sekolah Dasar (SD) AL-AZHAR 2 Bandar Lampung. Pada tahun 2014 penulis lulus dari SMPN 23 Bandar Lampung setelah itu penulis melanjutkan pendidikannya di SMAN 8 Bandar Lampung dan lulus pada 2017.

Pada tahun yang sama setelah kelulusan SMA, penulis terdaftar sebagai mahasiswa baru di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Selama di bangku perkuliahan penulis pernah tergabung sebagai anggota baru di EBEC FEB Unila pada tahun 2017/2018 kemudian penulis pernah bergabung dengan Hima Manajemen FEB Unila pada tahun 2017. Pada tahun 2020 penulis pernah melakukan kegiatan kuliah kerja nyata (KKN) selama 40 hari di desa Pampangan, Kab. Tanggamus, Lampung Selatan.



## PERSEMBAHAN

*Bismillahirrohmaanirrahim*

Syukur *Alhamdulillah* atas kehadiran Allah  
S.W.T *Sholawat* serta salam atas Nabi  
Muhammad S.A.W dengan segala berkah dan  
karunianya  
sehingga penulis dapat mempersembahkan karya ini kepada :

Kedua orang tua tercinta yaitu **Bapak Sidhi Abdillah, S.E** serta **Ibu Komariah**  
serta adikku **Viviana Amanda Clarissa** yang senantiasa dalam memberikan doa  
dan dukungan.

**Almamaterku, Universitas Lampung**

## MOTTO

*“Imagination is more important than knowledge. Knowledge is limited.  
Imagination encircles the world”*

(Albert Einstein)

**“Keberhasilan bukanlah milik orang yang pintar. Keberhasilan  
adalah kepunyaan mereka yang senantiasa berusaha”**

(B.J. Habibie)

## SANWACANA

### *Bismillahirrohmaanirrahim,*

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah S.W.T, yang telah melimpahkan rahmat dan keberkahannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsinya.

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Kecerdasan Adversitas, Efikasi Diri, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bandar Trisula Bandar Lampung)” adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung. Dalam proses penyusunan skripsi, penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik itu dukungan moral dan materil. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih dan rasa hormat sebesar – besarnya :

1. Allah S.W.T karena Allah kita semua dapat menjalankan hidup, diberikan kenikmatan, kesehatan sehingga dapat menyelesaikan skripsi.
2. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung.
3. Bapak Arifin Ahmad, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Ribhan , S.E., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung.
5. Ibu Dr Keumala Hayati, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Utama, yang telah meluangkan waktu, memberikan arahan, pemahaman, saran kepada penulisdengan lancar sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan sebaik-baiknya.
6. Ibu Lis Andriani Hr, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Pendamping yang telah memberikan saran, cara menulis yang benar, serta pengetahuan dan arahan

dengan sabar sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan sebaik-baiknya.

7. Bapak Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si. selaku Pembahas Utama atas kritik dan saran atas disusunnya penelitian ini
8. Ibu Yuningsih, S.E., M.M selaku Pembahas II atas kritik dan saran atas disusunnya penelitian ini.
9. Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M selaku Pembahas III atas kritik dan saran atas disusunnya penelitian ini.
10. Bapak Dr. Irham Lihan, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan motivasi selama perkuliahan.
11. Seluruh dosen dan staff akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung yang telah banyak memberikan pelayanan yang baik dalam membantu penulis menyusun skripsi.
12. Kedua orangtua ku, beserta adikku, karena doa dan dukungan mereka lah saya dapat diberikan kelancaran dalam menyusun skripsi.
13. Untuk teman – teman Pejantan Tangguh yaitu Irvan, Fawaz, Ilham, Kresna, Beny, Lungit, Himawan, Dafa, Aldo dan Yoga terimakasih telah menemani dan mengisi masa perkuliahan dengan canda tawa serta kenangan yang berharga. Semoga kita sukses selalu.
14. Kepada teman teman KKN Desa Pampangan, kepada Diki, Eni, Caca, Agis, Atika, dan Elisa yang telah menemani dan membuat progja demi keberlangsungan KKN.
15. Kepada teman-teman satu angkatan Manajemen 17 yang telah membuat kenangan yang banyak dan berharga selama masa perkuliahan. Semoga kalian sukses selalu
16. Semua pihak baik secara langsung maupun tidak yang telah membantu melancarkan jalannya skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna untuk pembaca di kemudian hari semoga para orang – orang yang membantu jalannya skripsi ini semoga dikemudian hari kebaikan kalian dapat dibalas dengan kebaikan juga dengan yang di atas.

Bandar Lampung, 20 Agustus 2021

Penulis,

Ferdy Abhiasa Pradana

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>v</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Kecerdasan Adversitas.....	10
2.1.1 Pengertian Kecerdasan Adversitas.....	10
2.1.2 Faktor-Faktor Pembentuk Kecerdasan Adversitas.....	11
2.1.3 Cara Memunculkan Kecerdasan Adversitas.....	11
2.1.4 Dimesi Pengukuran Kecerdasan Adversitas.....	12
2.2 Efikasi Diri.....	14
2.2.1 Pengertian Efikasi Diri .....	14
2.2.2 Sumber Pembentukan Efikasi Diri.....	15
2.2.3 Dimensi Pengukuran Efikasi Diri .....	16
2.3 Kecerdasan Emosional.....	17
2.3.1 Pengertian Kecerdasan .....	17
2.3.2 Pengertian Emosi .....	17
2.3.3 Macam-macam Emosi.....	18
2.3.4 Sumber-sumber Emosi .....	18

2.3.5 Teknik Mengelola Emosi .....	20
2.3.6 Pengertian Kecerdasan Emosional.....	20
2.3.7 Dimesni Pengukuran Kecerdasan Emosional.....	21
2.4 Kinerja .....	22
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	22
2.4.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja .....	22
2.4.3 Penilaian Kinerja.....	23
2.4.4 Dimensi Pengukuran Kinerja.....	24
2.5 Penelitian Terdahulu .....	24
2.6 Pengembangan Hipotesis .....	26
2.7 Kerangka Pemikiran .....	28

### III. METODELOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian .....	28
3.2 Jenis Penelitian.....	28
3.3 Populasi dan Sampel.....	28
3.3.1 Populasi .....	28
3.3.2 Sampel.....	29
3.4 Sumber Data.....	29
3.4.1 Data Primer.....	29
3.4.2. Data Sekunder.....	30
3.5 Definisi Operasional .....	30
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	32
3.6.1 Kuesioner.....	32
3.6.2 Studi Kepustakaan.....	33
3.7 Kategorisasi Pengukuran Variabel .....	33
3.8 Uji Instrumen Penelitian .....	34
3.8.1 Uji Validitas.....	34
3.8.2. Uji Reabilitas .....	34
3.8.3 Uji Normalitas.....	34
3.9 Analisis Data.....	35
3.9.1. Deskripsi Hasil Penelitian .....	35
3.9.2. Analisis Kuantitatif .....	35
3.10 Pengujian Hipotesis .....	35
3.10.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	35

3.10.2. Uji T (Parsial) .....	36
-------------------------------	----

#### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Distribusi Kuesioner .....	37
4.2 Karakteristik Responden.....	37
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	38
4.3.1 Uji Validitas .....	38
4.3.2 Uji Reabilitas .....	41
4.3.3 Uji Normalitas.....	43
4.4 Deskripsi Hasil Penelitian dan Kategorisasi .....	44
4.4.1 Hasil Deskripsi dan Kategorisasi Variabel Kecerdasan Adversitas .....	44
4.4.2 Hasil Deskripsi dan Kategorisasi Variabel Efikasi Diri.....	46
4.4.3 Hasil Deskripsi dan Kategorisasi Variabel Kecerdasan Emosional.....	48
4.4.4 Hasil Deskripsi dan Kategorisasi Variabel Kinerja .....	50
4.5 Pengujian Hipotesis .....	52
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	52
4.5.2 Uji T (Parsial) .....	53
4.6 Pembahasan.....	55
1. Pengaruh Kecerdasan Adversitas terhadap Kinerja Karyawan.....	55
2. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan .....	56
3. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan .....	56

#### **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	58
5.2 Saran .....	59
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	60

#### **DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
2.1 Macam-macam Emosi.....	19
2.2 Penelitian Terdahulu .....	25
3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian .....	32
3.2 Skala Pengukuran Likert .....	34
3.3 Standar Pembagian Kategori .....	35
4.1 Hasil Distribusi Kuesioner .....	38
4.2 Karakteristik Responden .....	39
4.3 Hasil Uji Validitas.....	40
4.4 Hasil Uji Reabilitas .....	42
4.5 Hasil Uji Normalitas .....	44
4.6 Hasil Deskripsi Variabel Kecerdasan Adversitas .....	46
4.7 Hasil Kategorisasi Variabel Kecerdasan Adversitas.....	47
4.8 Hasil Deskripsi Variabel Efikasi Diri .....	48
4.9 Hasil Kategorisasi Variabel Efikasi Diri .....	49
4.10 Hasil Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional .....	49
4.11 Hasil Kategorisasi Variabel Kecerdasan Emosional.....	51
4.12 Hasil Deskripsi Variabel Kinerja .....	52
4.13 Hasil Kategorisasi Variabel Kinerja.....	53
4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	53
4.15 Hasil Uji T .....	54

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Kerangka Pemikiran.....	28

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu dari beberapa faktor yang paling berpengaruh dan penting di dalam sebuah perusahaan. Berhasil atau tidak sebuah perusahaan sangat ditentukan dari seberapa baiknya mereka mengelola dan memajemen SDM yang mereka miliki. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu teknik atau ilmu tentang tata cara mengatur dan mengelola peranan sumber daya khususnya tenaga kerja yang perusahaan miliki secara efisien dan efektif sehingga bisa digunakan secara penuh guna mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Globalisasi yang berjalan dengan cepat memaksa setiap perusahaan harus cepat dan tanggap dalam menyikapi perubahan yang terus terjadi agar perusahaan tersebut tidak tertinggal dari para pesaingnya. Salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan kualitas teknologi dan pelayanan, dalam menyikapi hal tersebut diperlukanlah kinerja terbaik dari setiap sumber daya yang dimiliki perusahaan khususnya dibagian SDM-nya. Afandi (2018) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja nyata yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam sebuah perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu dalam upaya pencapaian tujuan organisasi dengan tepat, legal, tidak melanggar aturan, dan tidak berlawanan dengan etika dan moral. SDM merupakan hal yang sangat berharga dan penting dalam sebuah perusahaan agar perusahaan tersebut dapat menacapai tujuan yang mereka inginkan.

Karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang berperan aktif dalam menjalankan rencana, proses, sistem dan sasaran yang ingin dicapai secara efektif dan efisien bagi kemajuan suatu perusahaan, sehingga karyawan perlu dikelola

secara terencana dan sebaik mungkin agar dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Mengelola karyawan merupakan hal yang cukup rumit dan sulit, karena setiap karyawan memiliki perbedaan kemauan, cara berpikir, status, alasan, dan masalah yang dibawa dalam perusahaan.

Perbedaan tantangan dan masalah dalam lingkungan kerja yang dihadapi oleh karyawan akan menimbulkan kinerja yang berbeda, karena setiap karyawan memiliki ketahanan mental dan cara yang berbeda dalam mengatasi kesulitannya. Stoltz (2000) dalam Lazaro-Capones (2004) berpendapat bahwa ketahanan dalam menghadapi dan menyikapi kesulitan disebut sebagai kecerdasan adversitas atau *adversity quotient* (AQ).

*Adversity quotient* atau kecerdasan adversitas merupakan sebuah ilmu dan tata cara yang dikembangkan oleh Bandura sejak tahun 1997 mengenai kecakapan atau kepiawaian individu dalam menghadapi dan mengatasi kesulitan. Stoltz (2000) mengungkapkan bahwa rasa ketidakmampuan (*adversity quotient* rendah) dapat mengurangi produksi, motivasi, kreativitas, dan kinerja. *Adversity quotient* dapat mengukur ketahanan, rasa tanggung jawab, ambisi, stres, dan optimisme pada tiap individu, selain itu kecerdasan adversitas juga bisa membuat individu tersebut mengubah kesulitan dan hambatan menjadi harapan dan peluang dalam suatu pekerjaan. Stoltz (2000) juga mengungkapkan bahwa terdapat empat indikator kecerdasan adversitas yaitu, kendali, kepemilikan, jangkauan, dan ketahanan. Oleh karena itu, kecerdasan adversitas merupakan salah satu bagian penting dalam menunjang keberhasilan dari masing-masing individu.

Kecerdasan adversitas mempunyai peran penting dalam memberikan bayangan atau gambaran kepada individu yang berkaitan dengan seberapa jauh dan sanggup individu tersebut mampu bertahan menghadapi masalah dan mampu untuk mengatasi masalah tersebut; siapa yang mampu mengatasi kesukaran dan siapa yang akan runtuh; siapa yang akan melebihi ambisi/hasrat terhadap potensi dan kinerja tiap individu serta siapa yang akan patah (gagal); serta siapa yang akan tunduk dan siapa yang akan bergeming (Stoltz, 2000). Stoltz mengungkapkan bahwa rasa ketidakmampuan yang dialami (AQ rendah) telah menurunkan kinerja, produktivitas, motivasi, kemauan untuk belajar, perbaikan diri, keberanian

mengambil risiko, kreativitas, vitalitas, keuletan, dan ketekunan. Stoltz (2000) mengungkapkan bahwa individu yang cepat putus asa dan pesimis memiliki kecerdasan adversitas yang rendah. Sedangkan orang yang percaya diri dan cepat bangkit dari keterpukuran memiliki kecerdasan adversitas yang tinggi.

Salah satu faktor terpenting dalam meraih keberhasilan kesuksesan adalah kecerdasan adversitas (Stoltz, 2000). Tanpa kecerdasan adversitas atau *adversity quotient* yang baik, *intelligence quotient* dan *emotional quotient* akan menjadi sia-sia dan tidak berarti karena untuk mencapai kesuksesan dibutuhkan keuletan, tahan banting, dan daya juang yang tinggi. Kemudian selain itu Vankatesh, *et al.* (2015), mengemukakan bahwa seseorang yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri akan mampu menghadapi kesulitan dan dapat menciptakan peluang dari kesulitan yang dihadapi untuk mendapatkan hasil akhir yang lebih baik dan bisa dikatakan memiliki kecerdasan adversitas yang tinggi.

Keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri yang dimiliki seseorang akan memotivasi dirinya untuk berusaha menggapai apa yang seseorang tersebut inginkan. Keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri disebut sebagai efikasi diri atau *self-efficacy* (Zimmerman dan Cleary, 2006). Bandura (1997) menyatakan bahwa efikasi diri adalah penilaian keyakinan terhadap diri sendiri tentang seberapa baik individu dapat melakukan tindakan yang dibutuhkan yang berhubungan dengan situasi yang tidak menentu. Efikasi diri ini berhubungan dengan kepercayaan bahwa tiap orang memiliki keahlian dalam melakukan tindakan yang diinginkan. Bandura juga mengungkapkan bahwa efikasi diri berkaitan dengan kepercayaan individu bisa atau tidak bisa melakukan suatu tugas bukan pada hal apa bisa individu tersebut lakukan. Efikasi diri yang tinggi yang dimiliki seseorang akan mendorong dirinya untuk menangani hambatan dan tantangan dalam mencapai tujuan.

Bandura (1997) mengungkapkan bahwa terdapat tiga indikator efikasi diri yaitu tingkat keyakinan, tingkat penugasan tugas, dan kekuatan dalam keyakinan. Efikasi diri merupakan suatu bentuk yang dikemukakan Bandura yang berdasarkan pada teori sosial kognitif. Bandura (1997) menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan satu dari beberapa potensi yang ada pada faktor kognitif seseorang, efikasi diri ini

mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku setiap individu. Seseorang dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan percaya bahwa individu tersebut mampu dan bisa mengubah kendala disekitarnya, sedangkan individu dengan efikasi diri yang rendah beranggapan bahwa dirinya tersebut tidak mampu melakukan segala hal yang ada disekitarnya.

Keyakinan diri (efikasi diri) yang tinggi terhadap kemampuan yang dimiliki akan mampu meningkatkan kinerja seseorang dalam melakukan suatu tugas untuk menggapai tujuan yang diinginkan individu ataupun organisasi. Menurut Lunenburg (2011) organisasi bisa bersaing di era globalisasi dengan meningkatkan kinerja karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi.

Karyawan ataupun seseorang tidak hanya bisa mengandalkan tingkat efikasi diri yang tinggi saja, akan tetapi harus mempunyai kestabilan psikologis dan emosinya yang baik. Penelitian Boyatzis dan Ron (2001) mengindikasikan bahwa menemukan seseorang yang cocok dalam sebuah organisasi bukanlah hal yang sepele, karena yang dibutuhkan bukan hanya seseorang yang berpendidikan tinggi ataupun orang yang terampil saja, akan tetapi, terdapat faktor-faktor psikologis yang melatarbelakangi keterkaitannya antara individu dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis tersebut mempunyai pengaruh pada keahlian dari tiap masing-masing individu di dalam perusahaan, diantaranya adalah keahlian mengatur diri sendiri, inisiatif, percaya diri, mengelola emosi dalam diri sendiri, serta mampu mengambil keputusan yang dengan kepala dingin tanpa terbawa suasana dan emosi. Goleman (2000) menyebut keahlian tersebut sebagai *emotional intelligence* atau kecerdasan emosional.

Menurut Goleman (2002), kecerdasan emosional adalah keahlian untuk memotivasi diri sendiri dan berdiri ketika individu mengalami situasi yang membuat frustrasi, mengontrol impulsnya dan tidak membesar-besarkan kesenangan yang dia rasakan, mengatur suasana hatinya dan juga menjaga beban stres agar tidak melumpuhkan kemampuan berempati. Sedangkan menurut Palmer, et al. (2009) kecerdasan emosional mengacu pada serangkaian kemampuan yang berkaitan dengan cara individu mempersepsikan, memahami dan mengelola emosinya orang lain dan diri sendiri. Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa

kecerdasan emosional adalah keahlian mengenali emosi diri sendiri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengetahui emosi orang lain, membangun hubungan dengan orang lain yang baik untuk mencapai tujuan, menjaga hubungan yang produktif, dan meraih kesuksesan.

Palmer *et al.* (2009) menyatakan terdapat tujuh indikator mengenai kecerdasan emosional yaitu kesadaran emosi diri, ekspresi emosi kesadaran terhadap emosi orang lain, penalaran emosi, manajemen emosi diri, manajemen terhadap emosi orang lain, pengendalian emosi diri. Kecerdasan emosional pada karyawan yang baik diharapkan karyawan tersebut mampu menjalankan suatu tugas dengan pengelolaan dan pengendalian emosi yang baik dan pengelolaan hubungan antar karyawan yang baik sehingga kerjasama dan komunikasi antar karyawan dapat mewujudkan kreativitas, ide-ide baru dan optimisme diri yang mampu membuat kinerja menjadi maksimal.

Kecerdasan emosional berperan dalam memahami orang lain dan diri sendiri dengan benar, membuat seseorang lebih mudah dipercaya dan mudah bekerja dengan rekan kerja, memiliki kemampuan yang baik dalam menerima kritik dan saran, serta memiliki kemampuan untuk menghadapi tekanan kerja (Ayu, 2017). Kecerdasan emosional berkontribusi 80% dari faktor penentu keberhasilan tiap individu, sedangkan sisanya yaitu 20% yang lain ditentukan oleh IQ (*Intelligence Quotient*). Penelitian Martin (2000), Trihandini (2005), Octavia *at al.* (2020) dan Yasir *et al.* (2021) juga menjelaskan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh dan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja.

Goodman dan Svyantek (1999) mendeskripsikan kinerja sebagai pencapaian dari sasaran susunan rancangan pekerjaan dan mengintegrasikan langkah-langkah dalam mencapai sasaran tersebut sesuai waktu yang telah ditetapkan. Koopmans (2014) mendeskripsikan kinerja sebagai pola tingkah laku dan tindakan dari para karyawan yang sesuai dengan sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja ini lebih memfokuskan pada pola perilaku dan tindakan karyawan dibandingkan dengan hasil dari perilaku itu sendiri. Hal ini berisi perilaku yang berada dibawah kontrol dari individu itu sendiri, kecuali perilaku tersebut dipengaruhi oleh lingkungannya.

Terdapat tiga indikator kinerja menurut Koopmans (2014) yaitu kinerja tugas, kinerja konstektual, dan kinerja kontraproduktif. Kinerja karyawan sangat penting dalam menentukan keefektifan kinerja sebuah organisasi. Tinggi rendahnya kinerja setiap karyawan akan menghasilkan kuantitas dan kualitas yang diharapkan pada sebuah perusahaan.

Dalam hal ini sebuah organisasi atau perusahaan perlu menjaga atau meningkatkan kinerja karyawannya, maka dari itu sumber daya manusia memerlukan kecerdasan adversitas untuk membantu memecahkan masalah dalam perusahaan, efikasi diri yang baik agar setiap individu mempunyai keyakinan terhadap kemampuan dirinya sendiri dan Kecerdasan emosional yang baik di dalam diri setiap karyawan diharapkan mampu mengelola serta mengatur emosi dan menyadari apa yang dirasakan sehingga mampu mengatasi setiap halangan dan hambatan yang terjadi pada karyawan dan mengatasi penurunan kinerja perusahaan. Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan akan menghasilkan kuantitas dan kualitas yang diharapkan sebuah perusahaan. Perusahaan sendiri menurut Undang-Undang No.3 Tahun 1982 adalah setiap badan usaha yang bersifat terus menerus, tetap dan yang dibangun, bekerja serta berlokasi dalam wilayah NKRI yang bertujuan memperoleh keuntungan (laba).

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan yang ada di Bandar Lampung Yaitu PT Bandar Trisula Bandar Lampung. PT Bandar Trisula Bandar Lampung merupakan sebuah perusahaan yang menangani distribusi pemasaran produk sekaligus pembelian bahan bangunan dan perawatan pada rumah yang merupakan salah satu perusahahaan cat terbesar di Indonesia. PT Bandar Trisula Bandar Lampung beralamat di Jl. Trembesu 4 no 28, Campang Raya, Tanjung Karang Timur, Bandar Lampung, dengan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) dengan No. 07/07-01/PB/1/1987, yang dikeluarkan di Campang Raya, Tanjung Karang Timur, Bandar Lampung pada tanggal 22 September 1987, oleh Kepala Kantor Wilayah Departemen Perdagangan Provinsi Lampung. Pada bulan Januari 2021 PT Bandar Trisula Bandar Lampung memiliki total keseluruhan 220 karyawan yang terdiri dari 180 karyawan tetap dan 40 karyawan tidak tetap. Penulis tertarik melakukan penelitian di PT Bandar Trisula Bandar Lampung dikarenakan terdapat indikasi



bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan ini memiliki pengendalian emosi, kepedulian dan semangat kerja yang rendah.

Melalui observasi partisipasi kepada beberapa karyawan PT Bandar Trisula Bandar Lampung terdapat indikasi bahwa kecerdasan adversitas dan efikasi diri karyawan mengacu pada beberapa perilaku optimis yang merujuk pada tingkat kecerdasan adversitas dan efikasi diri yang baik, tetapi ditemukan juga masih banyak karyawan yang mudah putus asa dan tidak menyukai tantangan pada pekerjaannya seperti target kerja yang tidak tercapai dan jam kerja yang sibuk pada hari-hari tertentu.

Hasil observasi menunjukkan bahwa karyawan PT Bandar Trisula Bandar Lampung memiliki beberapa masalah dalam hal kecerdasan emosional, indikasi ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang masih sering mengobrol dan bersenda gurau ketika mereka sedang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan. Kegiatan tersebut dapat mencerminkan rendahnya rasa tanggung jawab dan efikasi diri yang rendah atas apa yang dilakukan, seharusnya mereka mengerti tugas karyawan namun ditengah kegiatan kerja justru melakukan hal yang kurang produktif dengan mengobrol dan bersenda gurau tersebut.

Setiap perusahaan memiliki rencana-rencana yang telah disusun dan harus tercapai, rencan-rencana tersebut misalnya target penjualan produk yang telah ditentukan seberapa banyak harus laku terjual. Target penjualan secara tidak langsung berkaitan dengan produktivitas sebuah perusahaan, dan produktivitas perusahaan tersebut, secara tidak langsung berhubungan juga dengan kinerja karyawan. Jika target penjualan terealisasi dan tercapai dengan baik, dapat dikatakan kinerja karyawan pada perusahaan baik begitu juga sebaliknya.

PT Bandar Trisula Bandar Lampung memiliki kinerja karyawan yang sudah cukup baik namun, dalam beberapa hal karyawan masih sulit untuk mengatasi permasalahan yang mereka hadapi. Selain itu karyawan juga masih kurang percaya diri dan yakin terhadap kemampuan dirinya sendiri dalam mengatasi beberapa masalah yang timbul. Disisi lain karyawan juga masih sulit untuk mengelola kecerdasan emosional mereka sehingga membuat kinerja karyawan menjadi kurang efektif dan efisien.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan maka penulis mencoba melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Adversitas (AQ), Efikasi Diri, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bandar Trisula Bandar Lampung)“.

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

1. Apakah kecerdasan adversitas mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah efikasi diri mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kecerdasan emosional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan adversitas terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

## **1.4 Manfaat Penelitian.**

Manfaat penelitian ini adalah :

- 1 Bagi Akademisi  
Hasil penelitian ini akan bermanfaat untuk mengukur faktor-faktor komitmen organisasi, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja dari karyawan dengan berbagai sumber yang sudah ada.
- 2 Bagi Perusahaan  
Memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi internal manajemen PT Bandar Trisula Bandar Lampung dalam mengelola karyawan mengenai

permasalahan yang berhubungan dengan kecerdasan adversitas, efikasi diri, Kecerdasan Emosional dan kinerja karyawan, sehingga pihak perusahaan mampu menindaklanjuti hasil dari penelitian ini untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang diinginkan.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

### **2.1 Kecerdasan Adversitas**

#### **2.1.1 Pengertian Kecerdasan Adversitas**

Hambatan atau masalah dalam suatu pekerjaan terkadang menghambat seseorang dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki dari individu tersebut, tapi bagi sebagian orang masalah yang muncul justru mampu mereka tangani dengan baik dan bahkan diri mereka berkembang lebih baik karena masalah yang timbul tersebut. Setiap orang mempunyai kemampuan dan daya tahan berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya dalam menghadapi masalah. Daya tahan dalam menghadapi suatu masalah ini disebut dengan kecerdasan adversitas atau *adversity quotient* (AQ), Stoltz (2000) menyatakan bahwa AQ merupakan cara mengukur kemampuan seseorang dalam mengatasi sebuah masalah. Stoltz (2000) mengungkapkan bahwa AQ adalah suatu penilaian tentang bagaimana seseorang dapat mengubah hambatan menjadi sebuah peluang.

Kecerdasan adversitas dapat digunakan sebagai tolak ukur dan acuan tentang bagaimana individu mampu bertahan dalam menghadapi suatu masalah. Seseorang yang memiliki tingkat dan kemampuan AQ yang tinggi akan bisa mencari solusi dan menyelesaikan masalah tersebut dengan baik, sedangkan individu dengan tingkat dan kemampuan AQ yang rendah akan mudah menyerah dan putus asa pada keadaan.

### 2.1.2 Faktor-Faktor Pembentuk Kecerdasan Adversitas

Menurut Stoltz (2002) terdapat tiga faktor pembentuk kecerdasan adversitas yaitu:

#### a) Genetika

Genetika berkaitan dengan sifat, bentuk fisik, dan karakteristik seseorang yang diturunkan dari orangtua kepada anaknya. Kecerdasan adversitas memang tidak secara langsung diturunkan secara genetik dari orangtua kepada anak-anaknya seperti sifat, bentuk fisik, dan karakteristik yang langsung diturunkan secara genetik dari orangtua setiap individu, akan tetapi kecerdasan adversitas diperoleh secara tidak langsung dari orangtua masing-masing dengan proses belajar dan kemampuan dasar yang orangtua mereka miliki secara penuh.

#### b) Pendidikan

Pendidikan berkaitan dengan proses belajar, yaitu perubahan perilaku pada diri sendiri yang diakibatkan dari latihan yang relatif lama. Proses belajar tersebut tidak saja hanya terjadi pada saat di sekolah, akan tetapi proses belajar ini juga didapat pada saat berada di lingkungan keluarga. Kecerdasan adversitas ini diperoleh secara tidak langsung dari pendidikan terjadi pada individu di awal kehidupannya yaitu keluarga.

#### c) Keyakinan

Keyakinan merupakan kepercayaan terhadap orang lain dan diri sendiri. Keyakinan bisa didapatkan dari hasil belajar, lingkungan hidup individu, budaya, dan keluarga. Secara tidak sadar keyakinan mampu memberikan motivasi terhadap diri sendiri yang melatarbelakangi kesuksesan seseorang yang mengindikasikan tingkat kecerdasan adversitas yang tinggi.

### 2.1.3 Cara Memumbuhkan Kecerdasan Adversitas

Stoltz (2002) mengungkapkan cara mengembangkan dan menumbuhkan kecerdasan adversitas bisa dilakukan dengan cara mendengar/*listen*, menjelajah/*explore*, menganalisa/*analyze*, dan lakukan/*do* atau mudahnya bisa disingkat menjadi LEAD yang akan dijelaskan sebagai berikut:

a) *Listen* (mendengar)

Mendengarkan tanggapan dan pendapat orang lain terhadap suatu masalah merupakan langkah pertama dalam mengetahui tingkat kecerdasan adversitas dalam diri tiap individu. Dengan mendengarkan pendapat orang lain, individu dapat mengetahui sebab mengapa masalah tersebut dapat terjadi dan mendapatkan informasi yang berguna untuk menyelesaikan masalah tersebut.

b) *Explore* (jelajahi)

Individu pada tahap ini didorong untuk mencari tahu penyebab dari suatu masalah yang terjadi. Setelah menemukan sumber masalahnya, langkah selanjutnya menganalisa solusi yang tepat untuk mengatasi masalah tersebut.

c) *Analyze* (analisa)

Individu pada tahap ini diharapkan mampu menganalisa apakah dirinya mampu menangani masalah yang sedang terjadi dan mencari tahu sebab dari individu kesulitan dalam mengatasi suatu masalah. Individu diharapkan mampu melakukan tindakan yang tepat dalam mengatasi masalah yang terjadi dan memerlukan analisis untuk menemukan fakta yang berpengaruh terhadap tinggi rendah kecerdasan adversitas dalam diri individu.

d) *Do* (lakukan)

Pada tahap ini setelah individu mendapatkan informasi yang berguna terkait masalah yang terjadi, kemudian individu tersebut diharapkan mampu mengendalikan masalah yang terjadi dan mengurangi jangkauan terjadinya masalah pada saat situasi yang sulit.

#### **2.1.4 Dimesi Pengukuran Kecerdasan Adversitas**

Menurut Stoltz (2000) kecerdasan adversitas memiliki 4 dimensi yang dapat mengevaluasi dan mengukur kemampuan atau keahlian individu yaitu:

a) *Control* (Kendali)

Pada dimensi ini memperlihatkan bagaimana individu merasa bahwa dirinya mempunyai kendali terhadap kejadian yang dialaminya. Pada dimensi ini juga

tingkat kecerdasan adversitas yang rendah pada diri individu memungkinkan individu tersebut merasa bahwa segala kejadian yang menimpa dirinya di luar dari kendali dirinya (*locus of control* internal), sehingga sedikit individu yang mampu mencegah kerugian yang akan terjadi. Individu yang mempunyai tingkat dimensi control yang tinggi merasa bahwa segala kejadian yang dialaminya mempunyai kendali (*control*) di dalamnya (*locus of control* internal), sehingga bisa mengubah keadaan tersebut menjadi lebih baik dan lebih nyaman sesuai kemauannya.

b) *Origins* (asal-usul) atau *Ownership* (kepemilikan)

Dimensi ini memperlihatkan sejauh mana individu mempermasalahkan dirinya pada saat mengetahui bahwa kegagalan bersumber dari dirinya. Rasa bersalah yang wajar (tepat) akan membuat individu bertindak secara positif sedangkan rasa bersalah yang terlalu besar akan membuat individu tersebut merasa lemah. Poin ini merupakan poin pengenalan dari *ownership*. *Ownership* mengungkapkan seberapa jauh individu bertanggung jawab atas kesalahan-kesalahan yang terjadi. Semakin tinggi tingkat kecerdasan adversitas pada dimensi ini, maka sangat besar kemungkinan bahwa seseorang menganggap keberhasilan adalah hal yang berasal dari dirinya dan kesulitan disebabkan dari luar dirinya. Begitupun sebaliknya apabila semakin rendah tingkat kecerdasan adversitas pada dimensi ini maka sangat besar kemungkinan bahwa seseorang menganggap keberhasilan merupakan hal yang disebabkan diluar kendali dirinya seperti keberuntungan dan kesulitan merupakan hal yang terjadi karena kesalahannya.

c) *Reach* (jangkauan)

Pada dimensi ini kesulitan digambarkan sebagai sesuatu yang menyebar dan dapat mengganggu kehidupan dan aktivitas seseorang. Apabila individu memiliki tingkat kecerdasan adversitas yang rendah pada dimensi ini, maka individu tersebut akan menganggap dan memandang bahwa kesulitan sebagai sesuatu yang menyebar ke segala wilayah kehidupan dan mengganggu aktivitas dari individu tersebut. Namun, apabila individu memiliki tingkat kecerdasan adversitas yang tinggi pada dimensi ini, individu akan menganggap segala kesulitan yang ada sebagai sesuatu yang terbatas dan spesifik.

d) *Endurance* (daya tahan)

Pada dimensi ini memperlihatkan bahwa seberapa cepat dan tepat individu dalam menyelesaikan masalah yang terjadi, sehingga pada dimensi ini bisa dilihat seberapa lama masalah tersebut bertahan dan seberapa lama penyebab masalah itu berlangsung. Pada dimensi ini individu yang merasa bahwa kemampuan mereka itu sebagai sesuatu yang menyebabkan kegagalan pada dirinya cenderung tidak bertahan lama dibandingkan dengan individu yang menganggap bahwa kegagalan sebagai usaha individu yang kurang maksimal. Semakin tinggi tingkat kecerdasan adversitas pada dimensi ini, semakin besar pula mereka menganggap bahwa kesuksesan akan dibertahan lama dibandingkan kesulitan, begitupun sebaliknya semakin rendah tingkat kecerdasan adversitas pada dimensi ini besar kemungkinan pula individu menganggap kesulitan sebagai sesuatu yang akan bertahan lama.

## **2.2 Efikasi Diri**

### **2.2.1 Pengertian Efikasi Diri**

Menurut Harjono, et al. (2015) efikasi diri adalah keyakinan dan kepercayaan seseorang terhadap kemampuan dan keahlian yang dimilikinya dalam mengatur, mengelola, dan melaksanakan tindakan atau tugas untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan Bandura (1997) mengungkapkan bahwa efikasi diri adalah penilaian kepercayaan diri individu tentang seberapa baik individu tersebut bisa melakukan tindakan yang dibutuhkan yang berkaitan dengan situasi yang menjanjikan.

Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan menganggap bahwa dirinya mampu mengubah kesulitan menjadi peluang dan mampu melakukan segala kegiatan yang ada disekitarnya. Sedangkan individu dengan tingkat efikasi diri yang rendah akan menganggap bahwa mereka tidak bisa melakukan kegiatan apa-apa disekitarnya. Menurut Zulkosky (2009) dalam Handayani, et al. (2015) efikasi diri merupakan keyakinan dan kepercayaan individu bahwa ia bisa mengendalikan situasi dan bisa menciptakan sesuatu yang berguna dan positif.



### **2.2.2 Sumber Pembentukan Efikasi Diri**

Menurut Bandura (1977) sumber pembentukan efikasi diri itu bisa diubah, diperoleh, diturunkan dan ditingkatkan berdasarkan empat sumber kombinasi yaitu:

a) Pengalaman menguasai sesuatu

Cara paling tepat dan efektif untuk meningkatkan serta mendapatkan rasa efikasi yang tinggi dan kuat yaitu dengan pengalaman menguasai suatu hal tertentu. Kesuksesan bisa membawa rasa efikasi yang tinggi pada diri seseorang, sedangkan kegagalan akan mengacaukannya. Dalam menggapai kesuksesan diperlukan perasaan yang kuat dan tangguh serta pengalaman dalam hal menyelesaikan suatu masalah. Kesulitan dan masalah dalam kehidupan terkadang diperlukan untuk pengalaman seseorang dalam melatih usaha serta kemampuannya sebelum bisa sukses dan berhasil, terkadang usaha dalam diri seseorang baru akan muncul apabila dihadapkan pada masalah dan situasi yang sulit. Dari pengalaman sulit tersebut individu akan mendapatkan banyak hal yang dibutuhkan untuk menjadi orang yang berhasil dan sukses.

b) Persuasi sosial

Persuasi sosial merupakan cara kedua dalam meningkatkan dan memperkuat tingkat efikasi diri pada diri sendiri ataupun orang lain. Seseorang yang dibantu dan diyakinkan secara langsung maupun tidak langsung bahwa mereka memiliki kemampuan yang baik dalam mengerjakan sesuatu atau mampu memecahkan masalah akan lebih baik tingkat efikasi dirinya jika dibandingkan dengan orang lain yang tidak ada membantu meyakinkan dirinya bahwa mereka sebenarnya memiliki kemampuan yang cukup untuk sukses. Selain meningkatkan dan menguatkan kepercayaan seseorang terhadap dirinya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk berhasil, mereka juga akan lebih mudah menyusun rancangan untuk sukses tanpa menempatkan orang lain pada situasi yang sulit yang akan menyebabkan orang tersebut gagal. Individu tersebut juga menganggap bahwa ukuran keberhasilan adalah dengan perubahan diri menjadi individu yang lebih baik bukan dengan kemenangan atas kegagalan orang lain.

### c) Pengalaman *vikarius*

Pengalaman *vikarius* merupakan cara ketiga untuk memperkuat dan meningkatkan efikasi diri. Pengalaman *vikarius* bisa diperoleh dari pengalaman melihat orang lain contohnya seperti *public figure* yang mirip dengan diri sendiri dan menganggap orang tersebut sebagai *role model* bagi diri sendiri untuk berkembang. Dampak dari *role model* ini sangat ditentukan dari kemiripan antara dirinya dan juga orang tersebut. Apabila *role model* ini tidak ada kemiripan yang banyak dengan seseorang maka metode ini tidak akan banyak berpengaruh terhadap efikasi diri seseorang. Seseorang cenderung mencari *role model* yang memiliki kompetensi yang tinggi untuk dijadikan acuan terhadap dirinya. Melalui tingkah laku dan cara mengekspresikan diri dari *role model* tersebut, *role model* yang kompeten akan memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan efikasi diri pada seseorang.

### d) Pembangkit emosi

Sebagian besar individu menganggap bahwa kinerja yang buruk disebabkan oleh stres dan suasana hati yang sedang tidak bagus. Suasana hati bisa dilihat sebagai suatu hal yang berpengaruh terhadap kepribadian. Suasana hati yang sedang baik bisa meningkatkan efikasi diri, sedangkan suasana hati yang buruk bisa menurunkan efikasi diri. Keyakinan individu terhadap efikasi diri merupakan cara untuk meredakan stres dan menstabilkan tingkat emosi. Situasi yang berat dan stres pada dasarnya menyebabkan gairah emosional. Pada kondisi tertentu gairah emosional bisa berdampak buruk pada efikasi diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut tidak yakin pada kemampuannya. Oleh sebab itu, gairah emosional adalah salah satu sumber yang berpengaruh terhadap efikasi diri dalam menghadapi kondisi tertentu yang mengancam. Pada dasarnya seseorang lebih akan menginginkan keberhasilan dalam situasi yang tidak penuh oleh ketegangan.

### 2.2.3 Dimensi Pengukuran Efikasi Diri

Menurut Bandura (1997) efikasi diri individu dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu :

#### a) *Magnitude* (tingkat)

Dimensi ini bersumber pada tingkat kesulitan tugas yang digambarkan berbeda-beda oleh tiap individu. Sebagian individu menganggap kesulitan tugas sebagai

suatu masalah yang sulit untuk diselesaikan dan yang individu yang lain menganggap kesulitan sebagai tantangan untuk meningkatkan kemampuan diri. Apabila seseorang dihadapkan pada macam-macam tugas yang disusun dari tingkat mudah ke tingkat yang sangat sulit, maka keyakinan kebanyakan seseorang hanya terbatas pada tugas-tugas mudah, selanjutnya tugas-tugas sedang dan yang terakhir tugas-tugas yang sangat sulit.

b) *Generality* (keluasan)

Dimensi ini berhubungan dengan keahlian penguasaan seseorang terhadap tugas dan bidang pekerjaan. Beberapa pengalaman perlahan-lahan memunculkan penguasaan terhadap keluasan kemampuan pada tingkah laku atau bidang tugas tertentu, sedangkan pengalaman yang lainnya memunculkan kepercayaan yang meliputi berbagai macam tugas.

c) *Strength* (kekuatan)

Aspek ini berhubungan dengan tingkat kesiapan dan kekuatan individu terhadap keyakinannya. Tingkat efikasi diri yang rendah akan mudah terguncang oleh pengalaman dimasa lalu yang memperlemahnya, sedangkan individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan lebih mudah meningkatkan usahanya meskipun bertemu dengan pengalaman yang memperlemahnya.

## **2.3 Kecerdasan Emosional**

### **2.3.1 Pengertian Kecerdasan**

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

### **2.3.2 Pengertian Emosi**

Goleman (2002) menjelaskan emosi sebagai dorongan untuk bergerak dan bertindak, perencanaan seketika untuk menangani masalah yang telah ditanamkan secara perlahan-lahan (evolusi), dan emosi juga sebagai pikiran-pikiran khas dan

perasaan, suatu keadaan psikologis, dan biologis 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 kesedihan, kegembiraan, kecintaan, dan keharuan. Sedangkan emosional adalah menyentuh perasaan dan mengharukan.

### 2.3.3 Macam-macam Emosi

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

**Tabel 2.1 Macam-macam Emosi**

<b>Macam-macam Emosi</b>	<b>Bentuk Emosi</b>
Amarah	Mengamuk, beringas, marah besar, benci, kesal, jengkel, berang, bermusuhan, tersinggung, terganggu.
Kesedihan	Sedih, pedih, suram, muram, melankolis, kesepian, mengasihi, depresi berat dan putus asa.
Rasa Takut	Takut, cemas, khawatir, gugup, perasaan takut sekali, was-was.
Kenikmatan atau Kesenangan	Gembira, bahagia, puas, riang, terhibur, senang, takjub, bangga, terpesona, senang sekali, kegirangan.
Cinta	Persahabatan, penerimaan, kebaikan hati, kepercayaan, rasa dekat, hormat, bakti, kasih, kasmaran.
Terkejut	Terkejut, terkesiap, terpana, takjub.
Jengkel	Jijik, hina, benci, muak, tidak suka.
Malu	Rasa bersalah, malu hati, sesal, kesal hati, aib, hina, dan hati hancur.

Sumber: Goleman (2002)

### 2.3.4 Sumber-sumber Emosi

Menurut Robbins dan Judge (2015) sumber-sumber emosi sebagai berikut :

#### a) Kepribadian

Setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda-beda, kepribadian cenderung memberikan emosi dan suasana hati yang berbeda-beda pula kepada tiap individu. Beberapa individu cenderung mengalami emosi yang cepat berubah secara intens tergantung pada situasi yang sedang dialaminya.

b) Hari dalam seminggu dan waktu dalam hari

Seseorang biasanya memiliki hari atau minggu tertentu yang membuat suasana hati mereka terasa lebih baik, pada akhir hari sabtu misalnya, suasana hati mereka cenderung lebih baik dari hari-hari lainnya. Pada pagi hari suasana hati seseorang cenderung memiliki lebih sedikit semangat, kemudian meningkat pada siang hari, dan mengalami penurunan di malam hari.

c) Cuaca

Cuaca mempunyai pengaruh kecil dalam suasana hati. Terkadang seseorang merasa sedih atau gura pada cuaca mendung, senang atau bahagia pada cuaca di pagi hari, dan malas pada suasana sore hari.

d) Stress

Stres bisa mempengaruhi suasana hati dan emosi. Tingkat stres yang terlampau banyak dan menumpuk dapat menyebabkan suasana hati menjadi buruk sehingga menimbulkan emosi negatif yang tidak baik.

e) Aktivitas Sosial

Aktivitas seseorang bisa mempengaruhi suasana hati-nya, contohnya apabila mereka melakukan aktivitas yang merupakan hobinya maka suasana hati mereka akan baik, begitupun sebaliknya.

f) Olahraga

Olahraga bisa membuat seseorang berada dalam *mood* yang lebih baik.

g) Usia

Usia mempunyai pengaruh terhadap emosi dari tiap individu. Orang yang berusia lebih tua biasanya memiliki emosi positif yang bertahan lebih lama jika dibandingkan dengan orang yang berusia lebih muda darinya.

#### h) Gender

Antara wanita dan pria memiliki perbedaan dalam mengekspresikan emosinya, wanita cenderung lebih mudah mengekspresikan emosinya dibandingkan pria yang lebih kaku dalam mengekspresikan emosinya.

### 2.3.5 Teknik Mengelola Emosi

Menurut Mangkunegara (2017) terdapat beberapa teknik mengelola emosi, sebagai berikut :

#### a) Menggunakan humor

Humor dipandang mampu menghilangkan emosi buruk, seperti depresi, kemarahan, dan kesedihan. Tertawa merupakan cara mengembalikan emosi negatif menjadi emosi positif, karena dengan tertawa tubuh menghasilkan hormon endorfin (Hormon yang menghasilkan rasa gembira) pada bagian otak.

#### b) Mengarakan kembali energi emosi

Pada saat emosi meningkat, maka penggunaan energi dalam tubuh juga meningkat dan peredaran darah bergerak lebih cepat dari biasanya. Pada saat kondisi seperti ini, cara terbaik untuk mengembalikan kondisi tubuh dan emosi normal kembali yaitu dengan tidak melakukan apa-apa dan menghindari kegiatan yang membuat emosi meningkat lagi.

#### c) Mengambil jeda

Salah satu cara untuk meredakan tekanan emosi yaitu dengan mengalihkan perhatian pada kegiatan yang membuat rileks, seperti bersepeda, jogging, dan meditasi.

### 2.3.6 Pengertian Kecerdasan Emosional

Goleman (2002) mengungkapkan kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) merupakan kemampuan individu dalam mengelola emosinya dengan otaknya atau intelektualnya, mengendalikan emosinya dan mengekspresikannya dengan cara yang positif melalui keterampilan motivasi diri, pengendalian diri, kesadaran diri, keterampilan sosial dan empati. Sedangkan Palmer, et al (2009) menyatakan kecerdasan emosional mengacu pada serangkaian keahlian yang berhubungan

dengan cara seseorang mempersepsikan, mengerti dan mengelola emosinya sendiri dan orang lain.

### **2.3.7 Dimesni Pengukuran Kecerdasan Emosional**

Palmer, et al. (2009) mengemukakan terdapat tujuh indikator kecerdasan

emosional yaitu :

a) Kesadaran emosi diri

Indikator ini berkaitan dengan kecakapan individu dalam memahami dan mempersepsikan emosinya sendiri.

b) Ekspresi emosi

Indikator ini berkaitan dengan kecakapan individu mengekspresikan emosinya secara terkontrol.

c) Kesadaran terhadap emosi orang lain/empati

Indikator ini berkaitan dengan kecakapan individu dalam memahami dan mempersepsikan emosi orang lain.

d) Penalaran emosi

Indikator ini berkaitan dengan kecakapan individu dalam memanfaatkan dan mendistribusikan emosinya dalam pengambilan keputusan.

e) Manajemen emosi diri

Indikator ini berkaitan dengan kecakapan individu dalam mengelola emosinya sendiri secara efektif.

f) Manajemen terhadap emosi orang lain

Indikator ini berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengelola emosi orang lain secara efektif.

g) Pengendalian emosi diri

Indikator ini berkaitan dengan kecakapan individu dalam mengendalikan emosinya sendiri dengan baik.

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

## 2.4 Kinerja

### 2.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* (performa kerja) atau *actual performance* (prestasi sesungguhnya) yang dicapai oleh individu. Kinerja merupakan hasil keluaran dari kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Menurut Koopmans, *et al.* (2014) kinerja individu merupakan tindakan atau sikap yang sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Kinerja juga merupakan keefisienan dan keefektifan individu dalam mencapai target perusahaan. Maka dari itu, efisiensi dan efektivitas yang tinggi sangat dibutuhkan oleh tiap individu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Kinerja yang tinggi ini bisa didapatkan dari usaha yang kuat dan gigih serta konsistensi yang stabil.

### 2.4.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor yang bisa mempengaruhi kinerja antara lain faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yang dijelaskan oleh Davis (1964) dalam Mangkunegara (2007) dengan rumus:

- *Performance* (kinerja) = *Ability* (kemampuan) + *Motivation* (motivasi)
- *Ability* (kemampuan) = *Knowledge* (pengetahuan) + *Skill* (keterampilan)
- *Motivation* (motivasi) = *Attitude* (sikap) + *Situation* (situasi)

#### a) Faktor kemampuan

Faktor kemampuan terdiri dari kemampuan keterampilan (*skill*) dan kemampuan pengetahuan (*knowledge*). Kemampuan keterampilan diidentikkan sebagai kemampuan *soft skill* dan kemampuan pengetahuan identik dengan penalaran atau kemampuan berpikir (IQ), artinya apabila individu mempunyai kecerdasan IQ diatas rata-rata orang lain dan memiliki *soft skill* yang beragam, maka individu tersebut akan lebih mudah mendapatkan apa yang diinginkannya terutama dalam



dunia kerja, individu tersebut juga akan lebih mudah menggapai kinerja yang lebih baik dan maksimal

#### b) Faktor motivasi

Motivasi setiap individu berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, sikap (*attitude*) dari individu dalam menanggapi situasi (*situation*) yang sulit juga berbeda-beda. Jika individu menanggapi situasi yang sulit ini sebagai hal yang baik untuk perkembangan diri maka individu tersebut memiliki motivasi yang tinggi, begitupun sebaliknya. Individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal dibandingkan dengan individu yang rendah motivasinya.

### **2.4.3 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan suatu penilaian yang biasanya rutin dilakukan suatu organisasi atau perusahaan untuk mencari tahu apakah kinerja dari para karyawannya mengalami penurunan atau tidak. Apabila mengalami penurunan, umumnya perusahaan akan melakukan evaluasi mengenai apa yang menyebabkan kinerja karyawannya menurun. Menurut Mathis dan Jackson dalam Fahmi, (2010) bahwa penilaian kinerja adalah cara untuk mengetahui seberapa baik individu bisa mengerjakan pekerjaan yang diberikan ketika disandingkan dengan suatu standar dan selanjutnya menyampaikan informasi tersebut. Menurut Fahmi (2010), cara yang dilakukan untuk mengukur kinerja dalam rangka untuk memperbaiki kinerja yang berkesinambungan yaitu :

- a. Penilaian kinerja memberikan informasi untuk pertimbangan kenaikan jabatan dan gaji.
- b. Penilaian kinerja memberikan umpan balik kepada para manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi diri dan meninjau ulang sikapnya selama ini baik itu sikap yang positif ataupun yang negatif.
- c. Penilaian kinerja digunakan untuk acuan tolak ukur turun atau tidak kinerja karyawan dari waktu sebelumnya.
- d. Penilaian kinerja sangat penting untuk menjadi tolak ukur mampu atau tidaknya perusahaan bersaing.

- e. Sebagai masukan untuk pemerintah guna melihat bagaimana kondisi dari perusahaan tersebut ditinjau dari sudut pandang layak atau tidaknya perusahaan tersebut.

#### 2.4.4 Dimensi Pengukuran Kinerja

Menurut Koopmans, et al. (2014) terdapat 3 dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

a) Kinerja Tugas

Dimensi ini menilai kompetensi atau kemampuan individu terkait pekerjaan mereka. Contohnya pengetahuan pekerjaan, kuantitas, dan kuantitas.

b) Kinerja Kontekstual

Dimensi ini menilai sikap yang mendukung lingkungan sosial, lingkungan psikologis, dan lingkungan organisasi. Contohnya kemampuan berkomunikasi yang baik dengan orang lain, melatih karyawan baru, dan mengerjakan pekerjaan tambahan.

c) Kinerja Kontraproduktif

Dimensi ini merupakan pola tingkah laku yang harus dihindari karena dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Contohnya bolos kerja, mencuri, tidak mengerjakan tugas dan penyalahgunaan jabatan.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.2 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 menjelaskan terdapat hubungan yang positif signifikan antara <i>adversity quotient</i> (kecerdasan adversitas) dan penilaian kinerja berdasarkan <i>360-Degree Feedback System</i> .

No.	Penulis	Judul	Hasil penelitian
2	Diana Ekasari (2018)	Pengaruh <i>Adversity Quotient</i> dan Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu AQ dan Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara, AQ berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,
3	Maryani (2018)	Pengaruh <i>Adversity Quotient</i> (AQ) dan <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kinerja Perawat RSUDAM Provinsi Lampung	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa AQ berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.
4	Jacob Cherian, Jolly Jacob (2013)	<i>Impact of Self-efficacy on Motivation and performance of Employess</i>	<i>Self-efficacy</i> berdampak pada reaksi emosional dan pola pikir seseorang. <i>Self-efficacy</i> juga dapat digambarkan sebagai fungsi dari kepercayaan diri dimana individu dapat menyelesaikan suatu tugas (Bandura, 1986). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ketekunan yang tinggi yang berhubungan dengan <i>self-efficacy</i> pasti akan meningkatkan kinerja dan produktivitas
5	Cisca Dian Vianti (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Narsisme Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan emosional dan narsisme berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa
6	Nina Octavia, Keumala Hayati, Mirwan Karim (2020)	Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7	Ahmad Yasir, Ribhan, Keumala Hayati (2021)	Kinerja Karyawan dari Aspek Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual Serta Kecerdasan Emosional	Hasil penelitian menunjukkan secara keseluruhan hipotesis diterima. Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual merupakan variabel yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT Sygma Daya Insani Lampung.

## **2.6 Pengembangan Hipotesis**

### **1. Pengaruh Kecerdasan Adversitas terhadap Kinerja Karyawan**

Lazaro-Capones (2004) menjelaskan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *adversity quotient* (kecerdasan adversitas) dan penilaian kinerja berdasarkan *360-Degree Feedback System*. Kemudian penelitian dari Diana Ekasari (2018) menyatakan bahwa kecerdasan adversitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk Lampung Utara.

Berdasarkan penjelasan di atas maka:

**H1:** Kecerdasan adversitas mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **2. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian dari Maryani (2018) menyatakan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUDAM Provinsi Lampung. Sejalan dengan penelitian dari Jacob Cherian & Jolly Jacob (2013) yang menyatakan efikasi diri pasti akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka:

**H2:** Efikasi diri mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

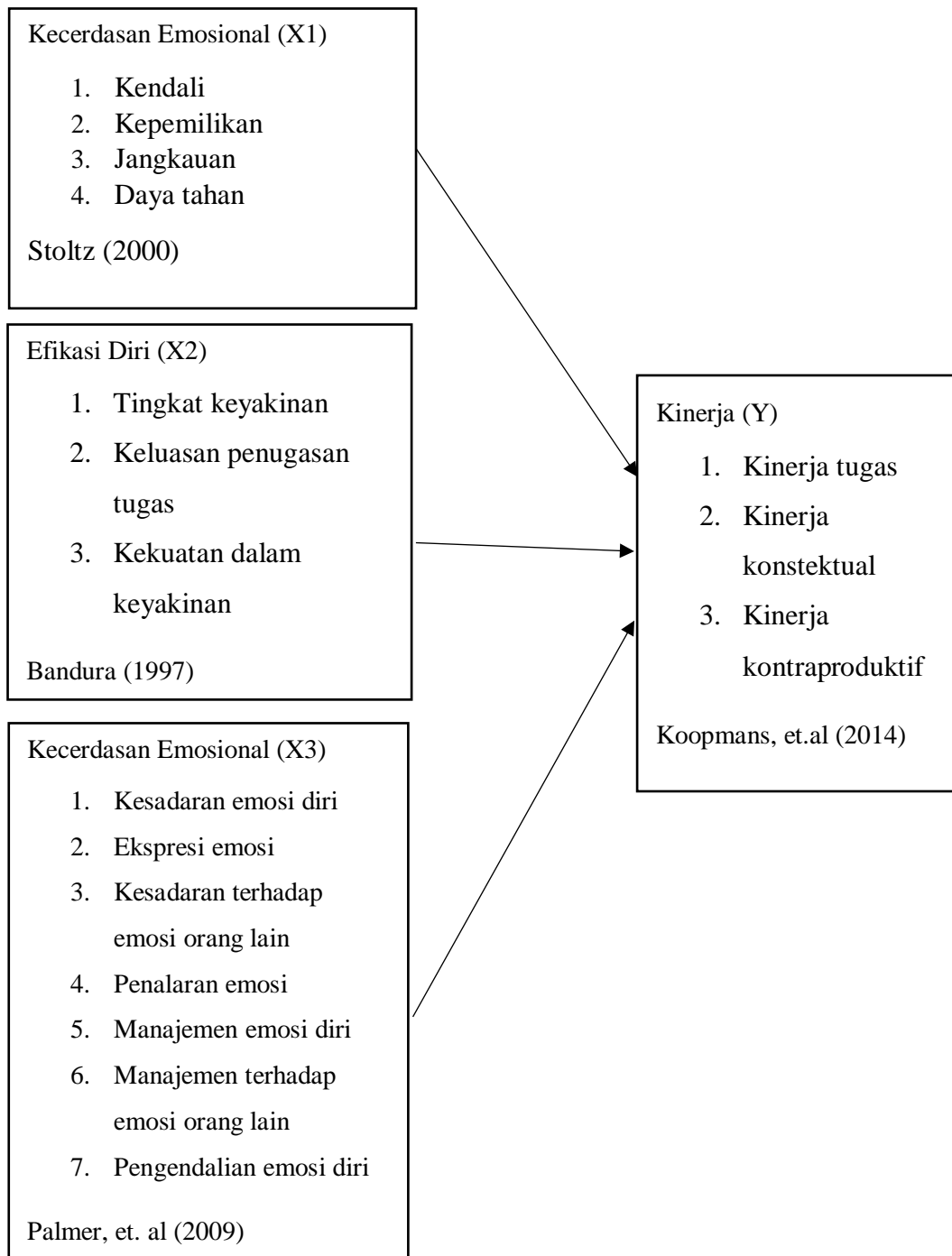
### **3. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian dari Diana Ekasari (2018) mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian dari Cisca Dian Vianti (2016) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**H3:** Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2.7 Kerangka Pemikiran

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**



### **III. METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini akan mengambil sampel dari populasi karyawan PT Bandar Trisula Bandar Lampung yang beralamat di Jl. Trembesu 4 no.28, Campang Raya, Tanjung Karang Timur, Bandar Lampung.

#### **3.2 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang akan dilakukan yaitu penelitian kausal, penelitian kausal merupakan jenis penelitian yang tujuan utamanya menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi. Variabel yang mempengaruhi (X) dikenal dengan variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi (Y) dikenal dengan variabel dependen.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah seluruh orang yang ada di dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang mempunyai karakteristik dan sifat tertentu yang kemudian diteliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2009). Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan dari PT Bandar Trisula Bandar Lampung yang berjumlah 220 karyawan yang terdiri dari 180 karyawan tetap dan 40 karyawan tidak tetap. Penulis hanya meneliti karyawan tetap di PT Bandar Trisula Bandar Lampung karena karyawan tidak tetap dapat berubah-ubah setiap bulannya.

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari seluruh populasi yang ada di sebuah organisasi atau perusahaan (Sugiyono, 2009). Pengambilan sampel pada umumnya menggunakan teknik *sampling* untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam pada penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan cara pemilihan sampel dari populasi yang dilakukan secara random tanpa memperhatikan strata dan golongan yang ada dalam populasi dalam organisasi atau perusahaan (Sugiyono, 2009).

Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2009).

$$n = N / 1 + N \cdot e^2$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel (5%)

$$n = 180 / 1 + 180 \cdot 0.05^2$$

$$n = 124$$

## 3.4 Sumber Data

### 3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan langsung dari sumber pertama. Data ini berupa hasil dari pengisian kuesioner mengenai “Pengaruh Kecerdasan Adversitas, Efikasi Diri, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan”.

Data primer adalah data utama yang berupa informasi yang didapat dari sumber pertama yang berkaitan dengan variabel penelitian yang dilakukan (Sekaran, 2017). Data primer yang digunakan dalam penelitian yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif, yaitu data berupa angka dan dapat dihitung metode tertentu dan bersifat terstruktur

sehingga mudah dimengerti dan dipahami. Data Kuantitatif dalam penelitian ini yaitu jumlah karyawan, tingkat penilaian prestasi, dan hasil keusioner yang diisi oleh responden.

#### **3.4.2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang didapat dari hasil penelitian orang lain (Silaen dan Widiyono, 2013). Data ini didapatkan dari arsip pada bagian HRD (*Human Resource Departement*) PT Bandar Trisula Bandar Lampung. Sumber informasi lainnya juga bisa didapatkan dari penelitian terdahulu, jurnal, dan literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

### **3.5 Definisi Operasional**

Variabel penelitian yang digunakan adalah:

- a. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kecerdasan Adversitas (X1) menurut Stoltz (2000) adalah kecerdasan yang dimiliki seseorang dalam menghadapi kesulitan, hambatan, kegagalan, sekaligus mengubah kegagalan dan kesuksesan itu menjadi peluang untuk meraih kesuksesan. Efikasi Diri (X2) menurut Bandura (1997) adalah penilaian kepercayaan diri individu tentang seberapa baik individu tersebut bisa melakukan tindakan yang dibutuhkan yang berkaitan dengan situasi yang menjanjikan. Kecerdasan Emosional (X3) 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 Koopmans, *et al.* (2014) diartikan sebagai tindakan atau sikap yang sesuai dengan tujuan dari perusahaan.



Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala
Kecerdasan Adversitas (X1)	Kecerdasan Adversitas adalah kecerdasan yang dimiliki seseorang dalam menghadapi kesulitan, hambatan, kegagalan, sekaligus mengubah kegagalan dan kesuksesan itu menjadi peluang untuk meraih kesuksesan.  (Stoltz, 2000)	1. Kendali 2. Kepemilikan 3. Jangkauan 4. Daya tahan  (Stoltz, 2000)	Skala likert merupakan respon terhadap sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan variabel tertentu untuk melihat seberapa kuat subyek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada lima skala titik (SS, S, N, TS, STS).
Efikasi Diri (X2)	Efikasi Diri adalah penilaian kepercayaan diri individu tentang seberapa baik individu tersebut bisa melakukan tindakan yang dibutuhkan yang berkaitan dengan situasi yang menjanjikan.  (Bandura, 1997)	1. Tingkat keyakinan 2. Keluasan penugasan tugas 3. Kekuatan dalam keyakinan  (Bandura, 1997)	
Kecerdasan Emosional (X3)	Kecerdasan emosional adalah mengacu pada serangkaian keahlian yang berhubungan dengan cara seseorang mempersepsikan, mengerti dan mengelola emosinya sendiri dan orang lain  (Palmer, et al., 2009)	1. Kesadaran emosi diri 2. Ekspresi emosi 3. Kesadaran terhadap emosi orang lain 4. Penalaran emosi 5. Manajemen emosi diri 6. Manajemen terhadap emosi orang lain 7. Pengendalian emosi diri  (Palmer, et al., 2009)	

Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah tindakan atau sikap yang sesuai dengan tujuan dari perusahaan.  (Koopmans, <i>et al.</i> , 2014)	1. Kinerja tugas 2. Kinerja konstektual 3. Kinerja kontraproduktif  (Koopmans, <i>et al.</i> , 2014)	

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data penelitian, yaitu:

#### 3.6.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab (Sugiyono, 2009). Penulis akan menyebarkan kuesioner yang berhubungan dengan judul penulis yaitu kecerdasan adversitas, efikasi diri, kecerdasan emosional dan kinerja kepada karyawan PT Bandar Trisula Bandar Lampung yang memenuhi kriteria dalam penelitian. Penyebaran kuesioner ini adalah salah satu cara pengumpulan data yang efisien, karena kuesioner bisa dibagikan melalui email, disuratkan, atau dibagikan secara langsung kepada responden. Dalam penelitian ini penulis membagikan secara langsung kuesioner kepada para responden karyawan PT Bandar Trisula Bandar Lampung.

Skala pengukuran kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2009) skala likert adalah skala yang dipakai untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi perseorangan atau sekelompok orang tentang sesuatu yang terjadi di lingkungan sosial. Skala likert memiliki 5 komponen jawaban dan bobot penilaian sebagai berikut.

**Tabel 3.2 Skala Pengukuran Likert**

No	Jawaban	Kode	Bobot
1	Sangat setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak setuju	TS	2
5	Sangat tidak setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono, (2009)

### 3.6.2 Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan kegiatan yang dilakukan dengan cara mencari sumber-sumber yang berkaitan dengan judul yang akan diteliti. Sumber-sumber tersebut bisa dari jurnal, penelitian sebelumnya, literatur, serta publikasi yang dapat dijadikan acuan penelitian.

### 3.7 Kategorisasi Pengukuran Variabel

Kategorisasi pengukuran pada penelitian ini terdapat tiga kategori yaitu kategori rendah, sedang, dan tinggi. Adapun langkah-langkahnya dalam pembuatan skor kategorisasi sebagai berikut:

1. Pertama yaitu melakukan penghitungan skor minimum ( $Y_{min}$ ) dan ( $Y_{maks}$ ) sesuai dengan item yang terdapat pada kuesioner. Skor minimum ( $Y_{min}$ ) sama dengan banyaknya item yang diterima yang diterima dikalikan dengan 1. Kemudian untuk skor maksimum ( $Y_{maks}$ ) banyaknya item yang diterima dikalikan dengan 5.
2. Kedua menghitung rata-rata ideal ( $M_i$ ) yaitu dengan cara  $= \frac{1}{2} (Y_{maks} + Y_{min})$
3. Ketiga menghitung Standar Deviasi ideal ( $SD_i$ ) yaitu dengan cara  $\frac{1}{6} = (Y_{maks} - Y_{min})$ .
4. Kemudian menentukan kriteria kategorisasi pada tabel berikut:

**Tabel 3.3 Standar Pembagian Kategori**

<b>Kategori</b>	<b>Rumus</b>
Tinggi	$M_i + 1SD_i \leq X$
Sedang	$M_i - 1SD_i \leq X < M + 1SD_i$
Rendah	$M_i + 1SD_i \leq X$

### 3.8 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.8.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013) uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila mampu memberitahu sesuatu yang telah diukur dari kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis faktor dengan *software* SPSS. Pengukuran tingkat interkorelasi antar variabel bisa dilakukan analisis faktor menggunakan *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Proses analisis dapat diteruskan apabila nilai KMO MSA lebih tinggi dari 0,5. Validitas suatu poin kuesioner bisa diketahui jika nilai *factor loading* > 0,5. Nilai *factor loading* yang kurang dari 0,5 dan terjadi *cross loading* harus disingkirkan sampai tidak ditemukan lagi nilai *factor loading* yang kurang dari 0,5.

#### 3.8.2. Uji Reabilitas

Menurut Ghozali (2013) uji reliabilitas adalah uji ketepatan instrumen penelitian dalam pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 25 dengan menggunakan teknik pengukuran *chronbach Alpha*, hasil pengujian bisa dikatakan reliabel apabila *chronbach Alpha* > 0,6.

#### 3.8.3 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2009) uji normalitas merupakan uji yang mengemukakan bahwa statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, untuk itu sebelum melakukan uji hipotesis dilaksanakan maka harus diuji kenormalan data terlebih dahulu. Uji normalitas dilakukan pada kedua variabel yang akan diteliti dan distribusi normal jika  $\sigma > 0,05$ .

### **3.9 Analisis Data**

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

#### **3.9.1. Deskripsi Hasil Penelitian**

Deskripsi hasil penelitian merupakan data berupa tulisan yang menjelaskan hasil dari berbagai penelitian yang telah dilakukan yaitu observasi dan menyebarkan kuesioner kepada responden.

#### **3.9.2. Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan adversitas, efiaksi diri dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Bandar Trsiula Bandar Lampung dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda.

### **3.10 Pengujian Hipotesis**

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

#### **3.10.1 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan adversitas efikasi diri dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT Bandar Trisula Bandar Lampung dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda:

- $Y = a_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

Keterangan:

Y: Kinerja Karyawan

X1: Kecerdasan Adversitas

X2: Efikasi Diri

X3: Kecerdasan Emosional

ao: Konstanta

$\beta_1$ : koefisien X1

$\beta_2$ : koefisien X2

$\beta_3$ : koefisien X3

$e$  :error

### 3.10.2. Uji T (Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  (0,05), maka hipotesis dapat didukung
- Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  (0,05), maka hipotesis tidak dapat didukung

Hasil uji t dapat dilihat dan diketahui hasilnya pada output coefficient dari hasil analisis regresi menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25. Uji t dapat dilaksanakan dengan melihat nilai signifikan t pada masing-masing variabel pada output hasil regresi menggunakan aplikasi SPSS 25 dengan significance level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Jika nilai signifikansi lebih tinggi dari  $\alpha$ , maka hipotesis tidak didukung (koefisien regresi tidak signifikan) yang artinya secara individual variabel independen (X) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Jika nilai signifikansi lebih rendah dari  $\alpha$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan) berarti secara individual variabel independen (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y).

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab IV, mengenai pengaruh kecerdasan adversitas (X1), efikasi diri (X2), dan kecerdasan emosional (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bandar Trisula Bandar Lampung didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

- 1 Variabel kecerdasan adversitas (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bandar Trisula Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  6,362 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,97993 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan  $\alpha = 5\%$ , berarti  $p\text{-value} < 5\%$ , yaitu  $0,000 < 0,05$ . Maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.
- 2 Variabel efikasi diri (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bandar Trisula Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  4,999 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,97993 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan  $\alpha = 5\%$ , berarti  $p\text{-value} < 5\%$ , yaitu  $0,000 < 0,05$ . Maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 3 Variabel kecerdasan emosional (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bandar Trisula Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  3,053 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,97993 dengan tingkat signifikansi 0,006. Dengan menggunakan  $\alpha = 5\%$ , berarti  $p\text{-value} < 5\%$ , yaitu  $0,003 < 0,05$ . Maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## 5.2 Saran

Setelah penulis melakukan penelitian serta menarik kesimpulan, penulis akan memberikan beberapa saran yaitu:

### 1 Bagi Pihak Perusahaan

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 4.13 sebanyak 72,6% responden berada pada tingkat kinerja sedang yang mencerminkan bahwa kinerja dari rata-rata karyawan hanya biasa-biasa saja atau cukup. Perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada kinerja karyawan agar kinerja mereka bisa lebih maksimal lagi dan bisa berada pada kategorisasi kinerja tinggi. Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan agar bisa mencapai kategori tinggi yaitu dengan mencegah hal-hal yang menurunkan kinerja salah satunya adalah perilaku kontraproduktif. Berdasarkan jawaban responden pada tabel 4.12 dibagian dimensi kinerja kontraproduktif didapat hasil rata-rata 3,06. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang secara sengaja melakukan aktivitas yang merugikan perusahaan. Salah satu cara mencegah terjadinya perilaku kontraproduktif ini adalah dengan memberikan hukuman/sanksi bagi yang melanggar agar mereka jera dan tidak melakukan aktivitas kontraproduktif tersebut lagi.

### 2 Bagi Pihak Karyawan

Disarankan kepada karyawan untuk mempertahankan kemampuan kecerdasan adversitas, efikasi diri, dan kecerdasan emosional dalam diri mereka. Kecerdasan adversitas memiliki manfaat untuk karyawan agar mereka mampu menganalisis sumber masalah dan menyelesaikan suatu masalah yang terjadi dalam perusahaan, sehingga perusahaan bisa bersaing di era globalisasi. Kemudian efikasi diri berguna agar karyawan lebih mudah percaya terhadap kemampuan yang mereka miliki dalam menyelesaikan pekerjaan dan berbagai masalah yang ada ditempat kerja. selanjutnya yaitu kecerdasan emosional, karyawan harus mempunyai kecerdasan emosional yang baik guna berperan mencegah terjadinya konflik di tempat kerja antar sesama karyawan yang disebabkan oleh emosi diri mereka sendiri yang bisa menyebabkan turunnya kinerja individu yang bisa merugikan diri sendiri dan perusahaan.



### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

- 1 Dalam metode pengumpulan data, penulis hanya menggunakan kuesioner, terkadang dalam kuesioner biasanya responden ada yang mengisi dengan tidak benar dengan keadaan yang sesungguhnya.
- 2 Penelitian ini hanya berfokus untuk melihat bagaimana pengaruh kecerdasan adversitas, efikasi diri, dan kecerdasan emosional sebagai variabel X terhadap kinerja karyawan sebagai variabel Y, tanpa membahas variabel diluar penelitian yang berpotensi untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Contoh variabel lainnya adalah lingkungan kerja, remunerasi, kepuasan kerja, dll.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa.
- Ajiwiibawani, Meriena Putri., Harti., & Subroto, Waspodo Tjipto. 2017. The Effect of Achievement Motivation, Adversity Quotient, and Entrepreneurship Experience on Students Entrepreneurship Attitude. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 7(9).
- Ayu, Diah. (2017). *Manfaat Kecerdasan Emosional dalam Lingkungan Pekerjaan*
- Bandura, A. 1997. Self-efficacy Toward A Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychology Review*. Vol.3.No.84
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Graha Media
- Boyatzis, R. E & Ron, S. 2001. *Unleashing the Power of Self Directed Learning, Case Western Reserve University*. USA: Cleveland, Ohio.
- Cherian, J., & Jacob, J. 2013. Impact of self efficacy on motivation and performance of employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14), 80.
- Ekasari, Diana. 2018. *Pengaruh Adversity Quotient Dan Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Karyawan*. [Skripsi]. Bandar Lampung (ID); Universitas Lampung.
- 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.
- Goleman, D. 2000. *Working With Emotional Intellegent*. Jakarta: 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: PT. Bumi Aksara.
- Harjono, G.J., et al. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Self-efficacy Terhadap Kinerja Pegawai PT. AIR MANDO*. Vol.3. ISSN 2303-11
- 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.
- Lubis, Anggia Sari., & Wulandari, Sari. 2018. Pengaruh *Adversity Quotient* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*. 4(2), 60-72
- Lunenburg, F02.C. 2011. Self-efficacy in the workplace: Implications for Motivation and Performance. *International Journal of Mangement, Business and Administration*. Vol.14. No.1.

- Martin, A. D. 2000. *Kompetensi Model, Tren Baru Revitalisasi SDM*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Maryani. 2018. *Pengaruh Adversity Quotient (AQ) dan Self-efficacy Terhadap Kinerja Perawat RSUDAM Provinsi Lampung*. [Skripsi], Bandar Lampung (ID): Universitas Lampung.
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Muslim., Ahmad, Hamzah., & Rahim, Syamsuri. 2019. The effect of emotional, spiritual and intellectual intelligence on auditor professionalism at the inspectorate of South Sulawesi Province. *The Indonesian Accounting Review*. 9 (1).
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(Issue 2), 130-144.
- 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 16, Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sahyar., & Putri, Rika Yulia. 2017. The Effect of Problem-Based Learning Model (PBL) and Adversity Quotient (AQ) on Problem-Solving Ability. *American Journal of Educational Research*. 5(2).
- Schwarzer, Ralf. 2014. *Everything You Wanted To Know About General Self-efficacy Scale*.

- Shivaranjani. 2014. Adversity Quotient: One Stop Solution To Combat Attrition Rate Of Women in Indian it Sector. *International Journal of Business an Administrarion Research Review*. Vol.1. Issue.5.
- Silaen, Sofar dan Widiyono. 2013. Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. Jakarta: In Media
- Siphai, Sunan. 2015. Influences of moral, emotional and adversity quotient on good citizenship of Rajabha University's Students in the Northeast of Thailand. *Academic Journal*. 10(17).
- Stoltz, Paul G. 2000. Adversity Quotient: Turning Obstacles into opportunities and Adversity Quotient @ work. *Adversity Response Profile*. New York.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan keempatbelas. Bandung: AFABETA
- Suyanto dan Jihad, Asep. 2013. *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Jakarta : Esensi Erlangga Group.
- Trihandini, F. M. 2005. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Diponegoro Semarang. <http://undip.ac.id>. Diunduh tanggal 24 November 2012.
- Undang-Undang No.3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan.
- Utami, A. D. (2013). Pengaruh Adversity Quotient Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi di RSUD "Ngudi Waluyo" Wlingi). *Jurnal Pendidikan*, 11(1), 1–11.
- Vankatesh, J., Shivaranjani, G. 2015. Adversity Quotient: Curbing Employee Attrition Rate By Building Employee Resilience. *Journal for Studies in Management and Planning*. Vol.1. e-ISSN: 2395-0463.
- Vianti, Cisca Dian.2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Narsisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Rajabasa. Lampung :Universitas Lampung.

Yasir, A., Ribhan, R., & Hayati, K. (2021). Kinerja karyawan dari aspek pengaruh kecerdasan spiritual, kecerdasan intelektual serta kecerdasan emosional. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 17(1), 44–59.