



ISSN 2657-00041

Jurnal Kelitbangan

Iptekino-Sosekbud dan Pembangunan



Menuju Lampung Barat "Hebat"

Volume
04

Nomor
02

Halaman
86 - 181

Lampung Barat
Desember 2022

ISSN : 2657-00041



Balitbanglambar



Balitbang Lambar



Iptekino-Sosekbud dan Pembangunan

Jurnal Kelitbangan

Penanggungjawab
Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Lampung
Barat

Pemimpin Redaksi
Sri Mulyani, SH

Dewan Redaksi
Aliyurdin, S.Sos., MH
Sadikin, ST
Peti Yulida, SH
Sefti Aulia, SIP
Suyirotn Nujaimah, S.IP
Yudi Harianto, ST

Redaktur Pelaksana
Ermayuli, STP., M.Si
Riska Wulandari, S.Tr.Ak

Staf Redaksi
Lindayana
Susan Nurwiadi

Mitra Bestari
Dr. Dra. Sitti Aminah. MTP (Peneliti BRIN)
Dr. Yusdiyanto, SH. MH (Universitas Lampung)
Buyung Suhaili, S.E (Kelitbangan)
Pinnur. MZ, S.E (Pengendalian Mutu)

Penerbit :

Balitbang Kabupaten Lampung Barat
Jl. Teratai No 03 Komplek Perkantoran Pemda Lampung Barat -Liwa 34811
Telp/Fax. (0728) 21285 Email : balitbang.lambar@gmail.com

SAMBUTAN BUPATI & WAKIL BUPATI LAMPUNG
BARAT
HI. PAROSIL MABS
DAN
WAKIL BUPATI





CATATAN EDITORIAL

Pengantar Redaksi



Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayah-Nya Jurnal Kelitbangan Iptekino Sosekbud-Pembangunan Volume 08 Nomor 02 Bulan Desember 2022 akhirnya dapat diterbitkan, oleh karena itu penghargaan setinggi tingginya kepada penulis dan tim redaksi atas partisipasi dan komitmennya hingga Jurnal edisi ini diterbitkan.

Jurnal ini memuat Karya Tulis Ilmiah tentang Tantangan Pemerintahan, Kewarganegaraan, Politik, Kebijakan Pengembangan ASN, Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan kesemuaan Karya Tulis ini sebagai sumbangsih pemikiran secara ilmiah.

Demikian sekilas mengenai tulisan yang dimuat dalam Jurnal Kelitbangan Iptekino Sosekbud - Pembangunan Volume 08 Nomor 02 Bulan Desember 2022, akhirnya, segenap redaksi mengucapkan terima kasih atas partisipasi berbagai pihak, selamat membaca dan semoga bermanfaat.

Salam Dewan Redaksi

JURNAL KELITBANGAN DAFTAR ISI

1. Eksistensi Gubernur Sebagai Wakil Pemerintah di Daerah 86 - 106
2. Pemanfaatan Dana Desa Untuk Mendukung Efektivitas Pelaksanaan
Program Desa Bersinar di Kabupaten Pulau Morotai 107 - 118
3. Pengaruh Kecerdasan Adversitas, Efikasi Diri dan Kecerdasan Emosional
Terhadap Kinerja Karyawan 119 - 140
4. Inovasi Perpustakaan Keliling Sebagai Upaya Peningkatan Minat Baca
Masyarakat 141 - 156
5. Kerangka Teoritik Untuk Kemitraan Kepala Daerah dan DPRD 157 - 166
6. Kajian Pengembangan Tata Kelola Kopi di Kabupaten Lampung Barat
Melalui Kelembagaan 167 - 181



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

THE INFLUENCE OF ADVERSITY INTELLIGENCE, SELF-EFFICIENCY AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Ferdy Abhiasa Pradana, Keumala Hayati, Lis Andriani
email: keumala.hayati@feb.unila.ac.id

ABSTRAK

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 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

Adversity intelligence, self-efficacy and emotional intelligence have an important role in achieving organizational goals. Adversity intelligence is useful 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 or face a difficulty that occurs and turn that difficulty into an opportunity. Then 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 intelligence, self-efficacy, and emotional intelligence on the performance of employees of PT Bandar Trisula Bandar Lampung. The data collection method used a questionnaire with a Likert scale, which was distributed to 124 respondents of employees of PT Bandar Trisula Bandar Lampung. The analysis tool in this study uses multiple linear regression with SPSS 25 program. The results of this study indicate that the

variables of adversity intelligence, self-efficacy and emotional intelligence have a positive and significant effect on employee performance

Keywords: Adversity Intelligence, Self-Efficacy, Emotional Intelligence, Performance

PENDAHULUAN

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, tahanbanting, 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. 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 *et 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 kontekstual, 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 dirinyasendiri 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 perusahaan cat terbesar di Indonesia. 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. Penelitian dilakukan pada 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 ada 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.

Setiap perusahaan memiliki rencana-rencana yang telah disusun dan harus tercapai. rencana-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.

KAJIAN LITERATUR

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. 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). Berikut ini akan dijelaskan pengaruh kecerdasan adversitas, efikasi diri dan kecerdasan emosional terhadap kinerja. Kerangka penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

Pengaruh Kecerdasan Adversitas terhadap Kinerja Karyawan

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.

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.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

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.

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 tanggung 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.

Selanjutnya adalah 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. Seberapa 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.

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

Penelitian dari Maryani (2018) 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.

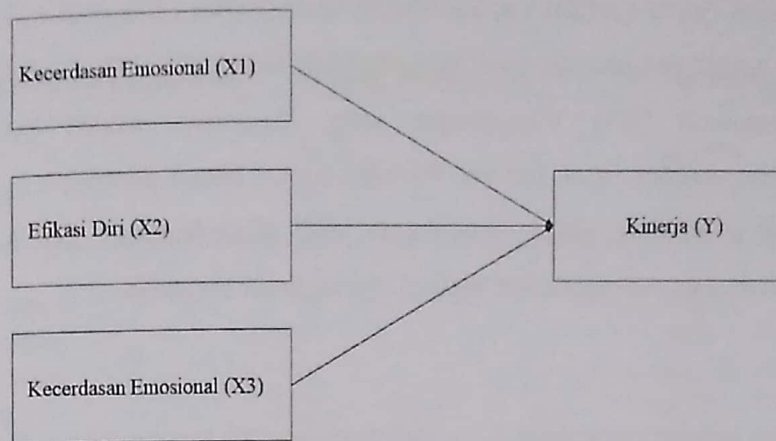
Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

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. 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.

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. Palmer, et al (2009) menyatakan kecerdasan emosional mengacu pada serangkaian keahlian yang berhubungan dengan cara seseorang mempersepsikan, mengerti dan mengelola emosinya sendiridan orang lain.

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

H3: Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

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

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.

Sampel adalah sebagian dari seluruh populasi yang ada di sebuah organisasi atau perusahaan (Sugiyono, 2009). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam pada penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2009), sehingga jumlah sampel penelitian ini adalah 124 responden.

Variabel penelitian yang digunakan sebagai berikut. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kecerdasan Adversitas (X1) pengukuran yang digunakan menggunakan pengukuran yang

dikembangkan oleh Stoltz (2000). Variabel bebas kedua yaitu Efikasi Diri (X2). Pengukuran yang digunakan adalah pengukuran yang dikembangkan Bandura (1997). Variabel ketiga adalah kecerdasan Emosional (X3). Pengukuran yang digunakan adalah pengukuran yang dikembangkan oleh Palmer, et al. (2009). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja. Pengukuran yang digunakan adalah pengukuran yang dikembangkan oleh Koopmans, et al. (2014). Alat analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil

Responden terhadap penelitian ini adalah karyawan PT Bandar Trisula Bandar Lampung, dengan jumlah responden sebanyak 124 karyawan. Karakteristik responden dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan (Tabel 1). Pada karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin pria lebih banyak dibandingkan wanita. Responden pria berjumlah 75 dengan presentase (60,5%), sedangkan untuk responden wanita didapat 49 responden dengan persentase (39,5%). Pada karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden terbanyak didapat di usia 26-30 tahun sebanyak 57 responden dengan persentase sebesar (46%). Tingkat pendidikan karyawan PT Bandar Trisula Bandar Lampung didominasi lulusan SMA dengan hasil responden sebanyak 67 dengan persentase (54%).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin		
Pria	75	60,5%
Wanita	49	39,5%
Total	124	100%
Usia		
20-25 tahun	38	30,6%
26-30 tahun	57	46%
31-35 tahun	17	13,7%
>36 tahun	12	9,7%
Total	124	100%
Pendidikan		
SMA/Sederajat	67	54%
Diploma	29	23,4%
Sl	28	22,6%
Total	124	100%

Sumber: Lampiran data diolah, 2021

Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian validitas menggunakan analisis faktor menggunakan Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA). Validitas diperoleh jika nilai faktor loading $> 0,5$. Tabel 2 menunjukkan hasil validitas dalam variabel kecerdasan adversitas, efikasidiri, kecerdasan emosional, dan kinerja. Uji validitas KMO data di katakan valid jika $KMO > 0,5$ dan MSA (per butir item pernyataan) juga lebih $> 0,5$ sehingga setiap pernyataan variabel dan per item pernyataan sudah diatas $> 0,5$ maka data di atas bisa dilakukan uji realibilitas.

Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Chronbach Alpha, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila Chronbach Alpha $> 0,6$. Hasil uji realibilitas pada penelitian ini didapat setiap variabel sudah memiliki nilai Chronbach Alpha $> 0,6$.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	KMO	Loading Factor	Chronbach Alpha	Keterangan
Kecerdasan Adversitas (X1)	X1.1	0,598	0,588	0,648	Valid
	X1.2		0,636		Valid
	X1.3		0,546		Valid
	X1.4		0,581		Valid
	X1.5		0,596		Valid
	X1.6		0,755		Valid
	X1.7		0,555		Valid
	X1.8		0,631		Valid
	X1.9		0,640		Valid
	X1.10		0,607		Valid
	X1.11		0,501		Valid
	X1.12		0,539		Valid
Efikasi Diri (X2)	X2.1	0,815	0,849	0,812	Valid
	X2.2		0,838		Valid
	X2.3		0,780		Valid
	X2.4		0,784		Valid
	X2.5		0,825		Valid
	X2.6		0,851		Valid
Kecerdasan Emosional (X3)	X3.1	0,658	0,803	0,752	Valid
	X3.2		0,715		Valid
	X3.3		0,629		Valid
	X3.4		0,847		Valid
	X3.5		0,559		Valid
	X3.6		0,595		Valid
	X3.7		0,612		Valid
	X3.8		0,622		Valid
	X3.9		0,561		Valid
	X3.10		0,581		Valid
	X3.11		0,752		Valid
	X3.12		0,696		Valid
	X3.13		0,707		Valid
	X3.14		0,643		Valid
Kinerja(Y)	Y1.1	0,771	0,799	0,684	Valid
	Y1.2		0,808		Valid
	Y1.3		0,741		Valid
	Y1.4		0,773		Valid
	Y1.5		0,762		Valid
	Y1.6		0,830		Valid
	Y1.7		0,841		Valid
	Y1.8		0,812		Valid
	Y1.9		0,517		Valid
	Y1.10		0,663		Valid
	Y1.11		0,662		Valid
	Y1.12		0,553		Valid

Uji Normalitas

Uji normalitas pada Tabel 3 menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang menyatakan

Sig. > 0.05 (data berdistribusi normal) jika < 0.05 (data berdistribusi tidak normal). Hasil uji normalitas pada variabel kecerdasan adversitas, efikasi diri, kecerdasan emosional, dan kinerja dengan nilai signifikansi 0,200 yang berarti melebihi angka minimum untuk data distribusi normal yaitu 0,200 > 0,05. Maka disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan dapat dilakukan analisis regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		124
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3,07355523
Most Extreme Differences	Absolute	0,055
	Positive	0,055
	Negative	-0,052
Test Statistic		0,055
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Lampiran data diolah, 2021

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada Tabel 4 bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan adversitas (X1), efikasi diri (X2), dan kecerdasan emosional (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Setiap variabel independen dikatakan signifikan jika $\text{sig} < \alpha 0.05$. Adapun ketentuan jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka hipotesis didukung sedangkan jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka hipotesis tidak didukung.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,359	3,948		1,357	0,177
	Kecerdasan Adversitas	0,438	0,069	0,450	6,362	0,000
	Efikasi Diri	0,406	0,081	0,354	4,999	0,000
	Kecerdasan Emosional	0,150	0,049	0,215	3,053	0,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran data diolah, 2021

Pembahasan

Setelah melakukan beberapa pengujian secara umum hasil analisis penelitian deskriptif ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan adversitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan efikasi diri dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bandar Trisula Bandar Lampung. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian variabel terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata karyawan PT bandar Trisula Bandar Lampung mempunyai tingkat kecerdasan adversitas yang cukup (sedang) dengan tingkat persentase sebesar (60,5%). Kemudian hasil data secara statistik analisis pengaruh kecerdasan adversitas terhadap kinerja karyawan didapat hasil nilai t -hitung sebesar 6,362 yang lebih tinggi dari t -tabel yaitu 1,97993 dan signifikansi 0,000 dengan menggunakan p -value $< 5\%$, yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kecerdasan adversitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bandar Trisula Bandar Lampung.

Hasil penelitian serupa yang mendukung hasil penelitian yang membahas pengaruh kecerdasan adversitas terhadap kinerja karyawan yaitu Lazaro-Capones (2004) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan adversitas dan penilaian kinerja berdasarkan *360-Degree Feedback System*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata karyawan PT bandar Trisula Bandar Lampung mempunyai tingkat efikasi diri yang tinggi dengan tingkat persentase sebesar (69,4%). Kemudian hasil data secara statistik analisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan didapat hasil nilai t -hitung sebesar 4,999 yang lebih tinggi dari t -tabel yaitu 1,97993 dan signifikansi 0,000 dengan menggunakan p -value $< 5\%$, yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bandar Trisula Bandar Lampung.

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.

Hasil penelitian serupa yang mendukung hasil penelitian yang membahas pengaruh

efikasi diri terhadap kinerja karyawan yaitu Jacob Cherian & Jolly Jacob (2013) yang menyatakan efikasi diri pasti akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri yang tinggi harus dimiliki tiap karyawan agar kinerja mereka tetap stabil demi tercapainya tujuan individu maupun organisasi atau perusahaan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata karyawan PT Bandar Trisula Bandar Lampung mempunyai tingkat kecerdasan emosional yang tinggi dengan tingkat persentase sebesar (50,8%). Kemudian hasil data secara statistik pengaruh analisis kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan didapat nilai *t*-hitung sebesar 3,053 yang lebih besar dari *t*-tabel sebesar 1,97993 dan signifikansi 0,003 dengan menggunakan *p-value* < α yaitu $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bandar Trisula Bandar Lampung.

Kecerdasan emosional pada karyawan yang baik diharapkan agar karyawan 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 (Palmer, et al., 2009). Hasil penelitian serupa yang mendukung hasil penelitian yang membahas pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja yaitu Octavia et al (2020) dan Yasir et al. (2021) yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh dan dampak positif yang signifikan pada kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional yang baik sangat penting dimiliki setiap individu agar mereka bisa mengendalikan emosi yang ada pada dirinya sendiri dan orang lain sehingga tidak terbawa emosi di tempat kerja yang dapat menurunkan kinerja mereka yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan 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. Variabel kecerdasan adversitas (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bandar Trisula Bandar Lampung. Variabel efikasi diri (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bandar Trisula Bandar Lampung. Variabel kecerdasan

emosional (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bandar Trisula Bandar Lampung.

Saran penelitian sebagai berikut. Berdasarkan jawaban responden sebanyak 72,6% tanggapan 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. Kemudian masih ada karyawan yang secara sengaja melakukan aktivitas kontraproduktif yang merugikan perusahaan. Salah satu cara mencegah terjadinya perilaku kontraproduktif ini adalah dengan memberikan hukuman/sanksi bagi yang melanggar untuk mengurangi perilaku kontraproduktif tersebut.

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 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.

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, Wasposito 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).
- 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 Intelligent*. 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. vander. 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.
- 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.